

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

Декан социально-
гуманитарного факультета

 Ю.Е. Якунина

" 10 " января 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.02 Социология труда
(наименование дисциплины)

Направления подготовки (специальности)

39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки (специализация)

«Социология маркетинга и рекламы»

Форма обучения

очная

г. Магадан 2020 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социальных и гуманитарных наук, протокол от «20» декабря 2019 г. № 5.

1. Цели освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины (модуля) «Социология труда» является приобретение будущими специалистами теоретических знаний и практических навыков в вопросах формирования, распределения и использования трудовых ресурсов, выявления экономических и социальных резервов эффективного использования факторов труда, путей гуманизации трудовой деятельности, а также освоения опыта, накопленного в странах социально ориентированной рыночной экономики в сфере труда.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Социология труда» относится к части ОПОП, формируемой участниками образовательных отношений, и является важной основой профессиональной подготовки социолога. Для освоения дисциплины студентами необходимы базовые знания по дисциплинам «Основы социологии». Изучение дисциплины «Социология труда» необходимо для дальнейшего успешного освоения ОПОП по направлению 39.03.01 «Социология».

3. Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

Результаты освоения дисциплины (модуля) определяются сформированными у обучающегося компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины (модуля) в соответствии с ФГОС ВО обучающийся должен:

Знать основные научные теории, концепции и подходы.

Уметь проводить социологический анализ социальной реальности.

Иметь практический опыт презентации аналитической работы.

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций обучающегося:

ОПК-2. Способен к социологическому анализу и научному объяснению социальных явлений и процессов на основе научных теорий, концепций, подходов

4. Требования к условиям реализации дисциплины (модуля)

4.1. Общесистемные требования

Университет располагает на праве собственности и ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы дисциплины.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории СВГУ, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда Университета обеспечивает доступ к учебному плану, рабочей программе данной дисциплины (модуля), электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочей программе дисциплины (модуля).

4.2. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению

4.2.1. *Описание материально-технической базы, рекомендуемой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).*

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) имеются учебные аудитории, оснащенные техническими средствами обучения (мультимедиа проекторы).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся (научно-техническая библиотека СВГУ) оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к

сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Состав необходимого лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения: MS Office или его аналоги.

4.2.2. Описание материально-технической базы (в т.ч. программного обеспечения), рекомендуемой для адаптации электронных и печатных образовательных ресурсов для обучающихся из числа инвалидов

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ должны быть обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Рекомендуемое материально-техническое и программное обеспечение образовательного процесса студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью по нозологиям	Материально-техническое и обеспечение	Программное обеспечение
С нарушением зрения	- увеличительные устройства (лупа, электронная лупа); - устройства для чтения текста для слепых («читающая машина»); - средства для письма по системе Брайля: прибор Брайля, бумага, грифель; - принтер для печати рельефно-точечным шрифтом Брайля и рельефнографических изображений.	- программа невидимого доступа к информации на экране компьютера (например, JAWS for Windows); - программа для чтения вслух текстовых файлов (например, Balabolka); - программа увеличения изображения на экране (Magic)
С нарушением слуха	- комплекты электроакустического и звукоусиливающего оборудования с комбинированными элементами проводных и беспроводных систем на базе профессиональных усилителей; - мультимедийный проектор; - интерактивные и сенсорные доски.	программы для создания и редактирования субтитров, конвертирующие речь в текстовый и жестовый форматы на экране компьютера (iCommunicator и др.).
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- специальные клавиатуры; - специальные мыши; - увеличенные в размерах ручки и специальные накладки к ним, позволяющие удерживать ручку и манипулировать ею с минимальными усилиями; - утяжеленные (с дополнительным грузом) ручки, снижающие проявления тремора при письме.	- программа «виртуальная клавиатура»; - специальное программное обеспечение, позволяющие использовать сокращения, дописывать слова и предсказывать слова и фразы, исходя из начальных букв и грамматической формы предыдущих слов.

4.3. Требования к кадровым условиям реализации дисциплины (модуля) (п. 4.4.3 ФГОС)

Реализация дисциплины (модуля) обеспечивается педагогическими работниками Организации, а также лицами, привлекаемыми Организацией к реализации программы бакалавриата на иных условиях.

Квалификация педагогических работников отвечает квалификационным требованиям, указанным в профессиональных стандартах. Педагогические работники ведут научную, учебно-методическую и (или) практическую работу, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины (модуля)

4.4. Требования к применяемым механизмам оценки качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся по дисциплине (модулю)

Внутренняя оценка

Внутренняя оценка проводится в форме текущего контроля успеваемости, целью которого является оценка уровня поэтапного освоения обучающимися учебной дисциплины (модуля), а так же промежуточной аттестации обучающихся, которая проводится в соответствии с календарным учебным графиком и позволяет установить динамику успеваемости обучающихся по учебной дисциплине.

Для оценки знаний возможно использование результатов олимпиад по программам высшего образования.

5. Структура и содержание дисциплины (модуля), включая объем контактной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине (модулю) включает в себя занятия лекционного типа, семинарского типа (практические занятия).

Объем (в часах) контактной работы занятий лекционного типа, семинарского типа (практические занятия) определяется расчетом аудиторной учебной нагрузки по данной дисциплине(модулю) и составляет 64 часа.

Контактная работа при проведении промежуточной аттестации включает в себя индивидуальную сдачу зачета. Объем (в часах) для индивидуальной сдачи зачета определяется нормами времени для расчета объема учебной нагрузки, выполняемой профессорско-преподавательским составом, и составляет 0,15 часа на одного обучающегося.

Структура и содержание учебной дисциплины

	Наименование разделов, тем (для двух и много-семестровых дисциплин - распределение по семестрам)	Количество часов						Самостоятельная работа	Пр. интер.	Форма контроля	Код формируемой компетенции
		Лекции	Лек. интер.	Лабо-раторные занятия	Лаб. интер.	Практические занятия	7				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1.	Социология труда как научная дисциплина										
1.1	Предметная область социологии труда. История социологии труда в России и за рубежом	4				4		8		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	<i>ОПК-2</i>
1.2	Социальная сущность труда и его основные характеристики. Субъекты труда	4				4		10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	<i>ОПК-2</i>
1.3	Социальная регуляция трудового поведения	2				2		10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	<i>ОПК-2</i>
1.4	Трудовые отношения и трудовой контроль в организации	4				4		10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	<i>ОПК-2</i>
2.	Субъективные параметры трудовой деятельности										
2.1	Хозяйственная мотивация и трудовая мотивация	4				4		10		Итоговая контрольная работа	<i>ОПК-2</i>

													та, практиче- ское задание, дискуссия	
2.2	Удовлетворенность трудом. Стимулирование труда	2						2			10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	ОПК-2
2.3	Адаптация работника в коллективе. Трудовые конфликты	4						4			10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	ОПК-2
3.	<i>Рынок труда как социологическая категория</i>										10		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	ОПК-2
3.1	Социально-трудовая мобильность	4						4						
3.2	Занятость и рынок труда	4						4			2		Итоговая контрольная работа, практическое задание, дискуссия	ОПК-2
	Всего часов	32	0	0	0	0	0	32	0	0	80			
	Общая трудоемкость с учетом экзамена(-ов) в часах (Итого)										144			
	Общая трудоемкость с учетом экзамена(-ов) в з.е.										4			

Формы текущего и промежуточного контроля по семестрам: в VI семестре зачет.

6. Аннотация содержания дисциплины (модуля)

Первый модуль. Социология труда как научная дисциплина

Предметная область социологии труда. История социологии труда в России и за рубежом
Социология труда как отрасль социального знания. Объект науки - труд как общественное явление и процесс. Предмет социологии труда. Методологический статус социологии труда в структуре научного знания. Периодизация зарубежной социологии труда. Характеристика трех основных этапов ее развития: донаучного, классического и современного. Отличительные особенности древневосточного, грекоантичного и средневекового европейского периодов. Проблематика классического этапа. Проблемы отчуждения и разделения труда в исследованиях представителей ведущих школ классического этапа: английской политэкономической школы, марксизма, немецкой исторической школы политэкономии, немецкой школы социологии труда, французской школы социологии труда, американского институционализма и "научного менеджмента". Характеристика Чикагской и Гарвардской школ социологии труда, доктрина "человеческих отношений". Методология и методика Хотторнского эксперимента. Дальнейшее развитие проблематики человеческих отношений. Три периода становления отечественной социологии труда и хозяйства: сер. 19 в. - 1917 г.; 1917 г. - сер. 1930-х гг.; 1960 - 1990-е гг. 1-й период. Перспективы развития промышленного капитализма в России - основной вопрос хозяйственной социологии в 19-м веке. Направления и методы эмпирических исследований рабочего класса и крестьянства в к. 19- начале 20 вв. 2-й период. Переориентация социологии на освоение хозяйственной практики в послереволюционный период, поиск средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Два великих эксперимента - военный коммунизм и НЭП. Причины и последствия свертывания эмпирических социологических исследований в 30-е гг. 3-й период. Индустриальная социология в к. 50 - н. 60-х гг. Ситуация компромисса в экономике, политике, идеологии и проблемная ситуация в социологии труда разрыв между "высокой" и эмпирической социологией. Характеристика основных направлений в 60-90-х гг. Социология труда и экономическая социология в условиях трансформации общества и экономики.

Социальная сущность труда и его основные характеристики. Субъекты труда

Роль труда в становлении человека и общества. Труд – фактор воспроизводства общества как целостной системы, специфический способ человеческого бытия. Труд в системе социальных ценностей, выражение общественного богатства и культуры. Труд как целесообразная деятельность, Основные элементы системы труда – цель, воля, затраты сил субъекта труда, взаимная зависимость индивидов в процессе труда.

Структура общественного труда. Распределение и разделение труда. Значение понятий характер и содержание труда в социологическом изучении процесса труда. Приоритет социальных целей в современном общественном производстве. Противоречия развития труда в условиях современности.

Понятие субъекта трудовой деятельности. Субъектная структура трудового процесса. Работник, профессиональная группа, первичный коллектив, организация как субъекты трудового поведения. Категории, отражающие субъективные характеристики трудовой деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное сознание и самосознание, профессиональная культура.

Индивидуальные, групповые и коллективные формы трудового поведения. Соотношение индивидуального, группового и коллективного сознания в процессе трудовой деятельности. Особенности и характеристики профессиональной этики.

Социальная регуляция трудового поведения

Механизм соединения работника с рабочим местом, условия этого процесса. Требования, предъявляемые обществом к работнику. Место и функции социальных механизмов

регуляции трудового поведения. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Объекты, субъекты, формы и методы регуляции трудового поведения в производственной организации. Специфические особенности административно-управленческого, экономического, социального и социально-психологического механизмов регуляции трудового поведения. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль и трудовая этика как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения. Важнейшие статусы личности: интегральный, профессионально-должностной, естественный, темпоральный, социально-психологический, маргинальный. Измерение социального статуса. Функции статуса - регулятивная, стратификационная, нормативная, атрибутивная, ориентирующая, инструментальная, идентифицирующая. Статус работника (профессиональный, квалификационный, должностной, экономический). Социальные институты в сфере труда как механизм регуляции трудового поведения и социального контроля. Типология социальных институтов - организационно-управленческие, экономические, социокультурные и социализирующие, нормативно-санкционирующие. Понятие и типология трудового поведения (функциональное, экономическое, организационное, стратификационное, инновационное, адаптационно-приспособительное, характерологическое, девиантное, церемониальное, субординационное).

Трудовые отношения и трудовой контроль в организации

Понятие трудовых отношений. Контроль менеджеров над трудовым процессом. Научная теория управления (Ф.Тейлор). Социальная философия фордизма. Концепция «человеческих отношений». Тавистокская школа и «гуманизация труда». Демократизация управления. Кросс-культурные заимствования в управлении. Концепция управления человеческими ресурсами.

Контроль работников над трудовым процессом. От классовой борьбы к институционализации индустриального конфликта. Активное сопротивление менеджменту. Рестрикционизм, абсентеизм и другие стратегии пассивного сопротивления и негласного контроля «снизу». Социальные основы коллективного действия работников. Основы трудового компромисса. Историческая динамика современных трудовых отношений. Изменение трудового кодекса и трудовых отношений в современной России.

Второй модуль. Субъективные параметры трудовой деятельности

Хозяйственная мотивация и трудовая мотивация

Общее понятие хозяйственного мотива. Экономический интерес как основной мотив «экономического человека». Социальные нормы как источник хозяйственной мотивации. Типические действия, конвенции и правила. Принуждение как источник хозяйственной мотивации. Формы принуждения. Понятие рациональности действия в экономической теории и экономической социологии. Иерархии хозяйственных мотивов. Рациональность как переменная величина. Границы рациональности и множественность типов рационального действия.

Мотивация как предмет социологии труда. Понятия мотив, мотивация и мотиватор трудового поведения. Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Мотивация трудового, организационного и инновационного поведения. Мотивационное "ядро" трудового поведения. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Соотношение мотива и стимула трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения. Специфика мотивации субъектов функционального, организационного и экономического поведения. Особенности мотивационной регуляции предпринимательского поведения. Мотивация и факторы риска трудового поведения.

Удовлетворенность трудом. Стимулирование труда

Понятие удовлетворенности трудом и необходимость ее изучения. Влияние

удовлетворенности трудом на трудовое поведение, количественные и качественные результаты работы. Гуманизация труда. Связь удовлетворенности трудом с социальными притязаниями работников. Структура (эстетическая среда, физическая среда, инфраструктура соцкультбыта, режим и график работы, первичные характеристики труда, отдаленность места жительства от места работы и т.д.) и факторы (субъективное восприятие работником работы, квалификация и образование, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность работника, официальное и публичное внимание к проблемам труда и т.д.) удовлетворенности трудом.

Особенность, процесс и специфика реализации стимулирования. Прямой (гарантированный и эквивалентный) и опосредованный (негарантированный и неэквивалентный) обмен между работником и работодателем. Функции стимулирования труда. Виды стимулов: материальные (денежные и неденежные) и нематериальные (моральные, социальные, творческие, социально-психологические).

Западные системы стимулирования труда: система «кафетерий» и участие в прибылях и/или капитале компании, специфика японского менеджмента, опыт скандинавских стран.

Адаптация работника в коллективе. Трудовые конфликты

Понятие трудовой адаптации личности. Виды трудовой адаптации в коллективе; профессиональная, организационная, социально-психологическая. Факторы, определяющие вид адаптации работника. Специфика адаптационного процесса и его основные этапы. Подготовительный период. Прием на работу. Первый год работы; второй и третий год работы адаптанта. Показатели адаптированности работника в коллективе. Субъекты адаптации: молодой рабочий, студент, специалист, руководитель. Деятельность социолога-практика по оптимизации адаптационного процесса работника в коллективе.

Понятие социального конфликта и его соотношение с понятиями конкуренция, соперничество и враждебность. Концепция конфликта Р Дарендофа: три типа переменных (группа, разногласие и причины). Типы причин. Агенты конфликта. Понятие силы (наглядная мощь статуса, "деньги", союзники). Бихевиористская концепция. Формы конфликта полномасштабный и неполный. Социально-психологическая модель конфликта. Роль чувств, эмоций, установок. Образ врага. "Нереалистичные" конфликты. Онтологический подход (марксистская школа). Понятие противоречий и кризиса.

Конфликтогенные факторы. Функции конфликта (позитивные и негативные). Модели (игнорирование, силовое решение, компромисс, переговоры, отступление) и формы (реорганизация, информирование, трансформация, дистанцирование, подавление, конформное предпочтение) разрешения конфликтов.

Третий модуль. Рынок труда как социологическая категория

Социально-трудовая мобильность

Понятие и функции трудовой мобильности. Типология трудовой мобильности (межпоколенная и внутримопоколенная, горизонтальная и вертикальная, внешние и внутренние, единичные и групповые, разовые и постоянные, вынужденные и добровольные). Виды социально-трудовой мобильности: профессионально-квалификационные, территориальные, отраслевые. Формы трудовой мобильности (организованные и неорганизованные). Понятие трудовой карьеры и этапы трудовой социализации (первичная профессиональная ориентация, выбор профессиональной специализации, окончательная профессиональная институционализация личности, функциональное "выключение"). Факторы трудовой мобильности. Миграция как вид социально-трудовой мобильности. Межпоселенческая и повседневная миграция.

Занятость и рынок труда

Занятость и ее основные элементы. Формирование спроса на труд. Неоднородность рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Гибкая занятость и сегментация рынка труда. «Ядро» и «периферия» рынка труда. Основные факторы сегментации групп

занятых. Социальные механизмы трудового найма. Формирование предложения труда. Теория человеческого капитала и ее ограничения. Социальные механизмы заполнения рабочих мест. Роль социальных связей в поиске работы. Понятие безработицы и ее основные виды. Пределы рациональности поведения в отношениях занятости. Особенности современного российского рынка труда.

7. Образовательные технологии

В процессе чтения лекций используются технологии анализа конкретных ситуаций, элементы проблемного обучения. Активизация познавательной деятельности осуществляется также включением в лекцию элементов диалога, групповой дискуссии, проблемных вопросов.

В ходе семинарских занятий используются проблемные, проективные технологии обучения, кейс-технологии. Семинарские занятия по ряду тем можно проводиться в форме групповой дискуссии.

8. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

8.1 Методические указания (рекомендации) преподавателям по проведению основных видов учебных занятий (см. Приложение 2 Ф СВГУ «РПД ФГОС 3++)

Самостоятельная работа – планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа наряду с аудиторной представляет одну из форм учебного процесса и является существенной его частью. Для ее успешного выполнения необходимо планирование и контроль со стороны преподавателей. Преподаватель высшей школы лишь организует познавательную деятельность студентов. Студент сам осуществляет познание.

Для организации и активизации самостоятельной работы студентов рекомендуется:

- на первом занятии знакомить учащихся с рейтинг-планом дисциплины, указывая на долю самостоятельной работы,
- ознакомить студентов со списками основной и дополнительной литературы, Интернет - источниками по дисциплине;
- знакомить учащихся с графиком сдачи самостоятельных работ (конспектов) на проверку;
- поощрять использование студентами при подготовке к семинарским занятиям дополнительной литературы, которой не содержится в рекомендуемом списке (в том числе и рейтинговыми баллами);
- предусмотреть график консультаций преподавателя по самостоятельной работе студентов;
- регулярно контролировать и оценивать самостоятельную работу студентов (контрольные работы, тесты, семинары, коллоквиумы, проверка конспектов и др.).

8.2 Перечень примерных контрольных вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда.
2. Взаимосвязь социологии труда с другими частными социологическими дисциплинами: индустриальной социологией, социологией организаций, экономической социологией, социологией личности, социальной психологией.
3. Возможные критерии разграничения категорий труда и «не-труда».
4. Основные подходы к определению категории «труд».
5. Разграничение категорий «труд» и «творчество».
6. Двойственный характер труда.

7. Абстрактный и конкретный труд.
8. Экономика и социология как основные науки о труде.
9. Человек как субъект труда глазами экономиста и социолога.
10. Основные категории социологии труда.
11. Простой процесс труда.
12. Содержание индивидуального и общественного труда.
13. Условия, организация и характер труда.
14. Трудовая деятельность и трудовое поведение.
15. Отношение к труду, удовлетворенность трудом и трудовая мобильность.
16. Взаимосвязь основных категорий социологии труда.
17. Основные этапы становления зарубежной социологии труда.
18. Историческое развитие понимания труда до возникновения социологии труда.
19. Предпосылки возникновения научной социологии труда.
20. Вопросы отчуждения и разделения труда в работах А.Смита, К.Маркса, Э.Дюркгейма, М.Вебера. Проблемы научной организации и стимулирования труда в работах Ф.Тейлора и Г. Форда.
21. Социальная философия фордизма.
22. Теория бюрократической организации Вебера.
23. Административная теория Файоля.
24. Доктрина «человеческих отношений» и Хотторнские эксперименты Э.Мейо. Возникновение и развитие концепции «качества рабочей жизни» и ее содержательное наполнение. Эксперименты по «обогащению труда».
25. Основные этапы становления отечественной социологии труда.
26. Дореволюционный этап развития социологии труда.
27. Субъективная социология о роли общины (Н.К.Михайловский, В.В. Берви-Флеровский).
28. Трудовая проблематика в работах М.И.Туган-Барановского, А.Лаппо-Данилевского.
29. Марксистское направление (Г.В.Плеханов, А.А.Богданов, В.И.Ленин).
30. Эмпирические исследования проблем труда в конце XIX - начале XX века.
31. Социология труда в России в послереволюционный период.
32. Развитие социологических идей о труде в 20-30-е годы.
33. Научные взгляды С.Г.Струмилина, Н.Д.Кондратьева и А.В.Чаянова.
34. Научная организация труда как ведущее направление в развитии организации труда в 20-30-е годы (А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке и др.).
35. Возрождение российской социологии труда в 60-е годы. Исследования Е.Г. Антосенкова, Л. А.Гордона, А. Г.Здравомыслова, Э. В. Клопова, Н. И. Лапина, Н.Ф.Наумовой, Т. И. Заславской, Н.В.Рывкиной, О. И. Шкаратана, В.А.Ядова и др.
36. Процесс труда, его структура и основные функции.
37. Труд как целесообразная деятельность и как процесс.
38. Двойственная природа труда: труд как средство взаимодействия между человеком и природой и как основа взаимодействия между людьми в процессе производства.
39. Разделение и кооперация труда.
40. Перемена видов труда. Их исторический характер и формы проявления.
41. Труд как система социальных отношений.
42. Сущность и структура трудовых отношений. Социальные субъекты трудовых отношений.
43. Характер и содержание труда; их взаимосвязь.
44. Характер и социальная природа труда в аграрных, индустриальных и информационных обществах.
45. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
46. Влияние информационной технологической революции на содержание труда.

47. Рабочее место в индустриальном и информационном производстве.
48. Экономический и социальный механизмы воспроизводства рабочих мест.
49. Проблема сбалансированности рабочих мест по характеру и содержанию труда в контексте качества человеческих ресурсов.
50. Классификация профессий и типология групп по характеру и содержанию труда.
51. Общая характеристика социальных процессов в сфере труда. Сущность и структура трудовой адаптации.
52. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации, ее виды и этапы.
53. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.
54. Взаимосвязь процессов мобильности и производственной адаптации.
55. Социальный контроль в сфере труда.
56. Механизмы социального контроля.
57. Виды и основные компоненты контроля трудового поведения.
58. Социальные нормы, санкции, их классификация.
59. Особенности санкций как оперативных (ситуационных) стимулов трудового поведения работников.
60. Социальные конфликты в сфере труда.
61. Причины возникновения, стороны конфликта, динамика протекания трудовых конфликтов и механизмы их разрешения.
62. Социологическая характеристика забастовки.
63. Социальная напряженность в сфере труда и методы ее измерения.
64. Эмпирические исследования трудовых конфликтов.
65. Методы разрешения трудовых конфликтов в развитых странах Запада.
66. Роль профсоюзов в урегулировании трудовых конфликтов.
67. Функции арбитража в урегулировании трудовых конфликтов. Судебные и досудебные методы регулирования трудовых конфликтов.
68. Трудовые конфликты в современной России. Диагностика предконфликтных ситуаций на предприятии.
69. Эмпирические исследования забастовочной активности в России.
70. Труд как одна из фундаментальных ценностей хозяйственной культуры.
71. Культура труда.
72. Функции хозяйственной культуры и труд.
73. Ценность труда в традиционных обществах.
74. Трудовая деятельность и ведение хозяйства в добуржуазных обществах.
75. Субкультура «мещанских добродетелей» в традиционных обществах.
76. Смыслы труда в буржуазной хозяйственной культуре.
77. Социалистическая хозяйственная культура.
78. Трудовая культура и занятость в постиндустриальном обществе. Изменение базовых мотиваций деятельности и наделение профессионального труда новым смыслом.
79. Диспозиционные теории мотивации труда. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория мотивации Алдерфера (ERG теория). Двухфакторная теория мотивации Ф.Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда.
80. Когнитивные теории мотивации труда. Теория общих ожиданий (Врум;Кэмпбелл). Синтетическая модель Л.Портера-Э.Лоулера. Теория баланса: теория справедливости С.Адамса. Теория Лока: постановка целей.
81. Типологическая концепция трудовой мотивации (В.И.Герчиков).
82. Основная парадигма: мотивация избегания и достижения, особенности трудового поведения работников.
83. Базовые типы трудовой мотивации: инструментальная, профессиональная, патристическая, хозяйская, люмпенизированная.
84. Факторы люмпенизации.
85. Методика измерения структуры трудовой мотивации.

86. Динамика мотивации персонала российских и западноевропейских экономических организаций.
87. Эмпирические исследования мотивации труда.
88. Особенности мотивации труда в российских условиях.
89. Влияние опыта работы на формирование мотивации труда.
90. Интерес к выполняемой работе как мотивирующий фактор.
91. Влияние размера заработной платы и дополнительных выплат на мотивацию труда.
92. Повышение в должности как фактор мотивации труда.
93. Условия и график труда как факторы, влияющие на мотивацию.
94. Мотивация сотрудников и удовлетворенность работой.
95. Значение и измерение удовлетворенности работой.
96. Параметры удовлетворенности работой.
97. Удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью.
98. Удовлетворенность работой и выполнение работы.
99. Современные исследования проблемы удовлетворенности работой.
100. Рынок труда: понятие, структура и модели.
101. Механизм действия рынка труда.
102. Предложение и спрос на рынке труда.
103. Обеспечение оптимальной мобильности рабочей силы на рынке труда.
104. Национальные рынки труда.
105. Международный рынок труда.
106. Социальные функции рынка труда.
107. Сегментация и гибкость рынка труда. Двухсекторная модель рынка труда (П. Дерингер и М.Пиор); ее критика.
108. Особенности занятости в первичном и вторичном секторе рынка труда.
109. Причины сегментации на рынке труда.
110. Понятие и типы гибкости рынка труда.
111. Причины повышения гибкости рынка труда в последней четверти XX века.
112. Основные направления повышения гибкости рынка труда (реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы).
113. Причины распространения нестандартных форм занятости.
114. Защищенность занятости в условиях повышения гибкости рынка труда.
115. Последствия гибких трудовых отношений. Многосекторная модель внутрифирменного рынка труда (Дж. Аткинсон).
116. Внутрифирменный рынок труда, его особенности. Административные правила и процедуры.
117. Трансакционные издержки на рынке труда.
118. Эффективность внутрифирменных рынков труда.
119. Безработица. Виды безработицы: вынужденная незанятость, фрикционная (текущая), структурная, временная, сезонная безработица.
120. Социальная защита от безработицы.
121. Особенности безработицы на российском рынке труда.

9. Перечень учебной литературы и ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

9.1. Основная литература

1. Тощенко, Ж.Т. Социология труда. – М.: Юнити, 2015. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436864> (дата обращения: 26.11.2020) (ЭБС)

9.2 Дополнительная литература

1. Настявин, И.М. Социология трудовой активности личности: опыт теоретико-прикладного исследования. – Казань: КНИТУ, 2017. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560942> (дата обращения: 26.11.2020) (ЭБС)
2. Обухович, Н.В. Экономика и социология труда. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. – Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507> (дата обращения: 26.11.2020) (ЭБС)
3. Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017.– Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (дата обращения: 26.11.2020) (ЭБС)

10. Рейтинг-план дисциплины (модуля)

Ф СВГУ «Рейтинг-план»

РЕЙТИНГ-ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ

*Б1.В.02 Социология труда*Социально-гуманитарный факультетКурс III, группа СМиР-1, семестр 6 201_/201_ учебного годаПреподаватель: Барбарук Анна Владимировна, канд. социол. наукКафедра социальных и гуманитарных наук

Аттестационный период	№ модуля	Название модуля	Виды работ, подлежащие оценке	Макс. кол-во баллов
1	1	<i>Социология труда как научная дисциплина</i>	Активность (участие в дискуссии) (за 1 занятие)	15
			Текущий контроль (практическое задание) (за 1 практическое задание)	30
2	2	<i>Субъективные параметры трудовой деятельности и</i>	Активность (участие в дискуссии) (за 1 занятие)	15
			Текущий контроль (практическое задание) (за 1 практическое задание)	30
3	3	<i>Рынок труда как социологическая категория</i>	Активность (участие в дискуссии) (за 1 занятие)	15
			Текущий контроль (практическое задание) (за 1 практическое задание)	30
			Итоговая контрольная работа	50

Рейтинг план выдан

(дата, подпись преподавателя)

Рейтинг план получен

(дата, подпись старосты группы)

11. Приложения

Приложение 1 Ф СВГУ «Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)» (Ф СВГУ «ФГОС РПД ФГОС 3++»)

Приложение 2 Методические рекомендации

Приложение 3 Протокол согласования рабочей программы дисциплины (модуля) с другими дисциплинами (модулями)

Приложение 4 Лист изменений и дополнений

Приложение 5 Лист визирования рабочей программы дисциплины (модуля)

Примечание:

При наличии обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ при необходимости разрабатывается адаптированная рабочая программа дисциплины (модуля), учитывающая конкретную ситуацию и индивидуальные образовательные потребности обучающегося. Фонды оценочных средств при необходимости также адаптируются с целью оценки достижения запланированных результатов обучения и уровня сформированности компетенций, заявленных в образовательной программе. Материально-техническое обеспечение дисциплины может быть дополнено с учетом индивидуальных возможностей инвалидов и лиц с ОВЗ.

Автор:

Барбарук Анна Владимировна,
кандидат социологических наук,

доцент кафедры социальных и гуманитарных наук СВГУ

подпись

дата

И.о. зав. кафедрой социальных и гуманитарных наук:

Юлия Евгеньевна Якунина,

кандидат психологических наук, доцент

подпись

дата

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Методические указания (рекомендации) преподавателям по проведению основных видов учебных занятий

В целях активизации мыслительной деятельности студентов, развития способности анализировать научные и практические проблемы необходимо включение в лекцию следующих методов и приемов: элементов диалога, эвристической беседы, групповой дискуссии. Так же возможно использование следующих средств:

1. Включение в лекцию проблемных вопросов, ситуаций, заданий. Такие вопросы можно использовать в конце лекции как задание на следующее занятие. Активность студентов может быть поощрена в рейтинге.
2. Обращение к уже пройденному материалу с целью показать системность тем и понятий как внутри модуля, так и между модулями дисциплины, а так же с целью закрепления пройденного.
3. Использование эвристической беседы как тщательно продуманной системы вопросов способствует лучшему усвоению нового материала.
4. Актуализация прежних знаний и опыта студентов в период чтения лекции посредством вопросов, анализа конкретных ситуаций. Рекомендуется задавать вопросы к студентам, требующие приведения жизненных примеров, которые могут проиллюстрировать те или иные социологические феномены и закономерности.
5. Анализ конкретных ситуаций.
6. Показ значения социологических знаний для будущей специальности студентов.
7. Использование фактических данных (жизненных примеров, знакомых студентам; отрывков из художественной литературы, известных кинофильмов).
8. Использование наглядного материала на лекции (использование рисунков, иллюстраций, фотографий, кинофильмов, слайдов и др.).
9. Использование опорных сигналов, опорных тезисов лекций.
10. Введение в содержание лекции научного, профессионального и личного опыта преподавателя: что он считает важным в даваемой информации, почему так утверждает или отрицает что-то, как поступает в таких случаях и многое другое.
11. В работе с основными понятиями тем преподаватель может сам раскрывать содержание основных терминов, выделяя их главные и существенные признаки, показывая иерархическую зависимость между ними. Однако можно применять ряд приемов активного обучения: объяснение понятия с использованием рисунков и метафор, введение более простого, чем в учебнике, понятия, использование типичных жизненных ситуаций, сравнение нескольких точек зрения на тот или иное понятие, ведение словариков социологических понятий.
12. Одним из средств активизации мыслительной деятельности студента являются задания привести пример на основании изложенного лектором материала, соотнести понятия, найти взаимосвязь между понятиями или темами, произвести сравнение.

Проведение семинаров возможно как репродуктивного, так и творческого типов. На таких семинарах обсуждаются и определенные вопросы темы, и различные варианты решения практических ситуационных задач, заданий, проблем, вопросов.

Возможные способы организации работы: фронтальный, групповой, парный, индивидуальный. Методы и приемы: дискуссия, метод «мозговой атаки», анализ и решение практических ситуаций и задач, предложенных как преподавателем, так и разработанных самими студентами, творческие задания, прием аналогий, сравнений, ассоциаций и др.

Многие приемы, используемые для активизации мыслительной деятельности сту-

дентов на лекции, могут найти применение и при проведении семинарских занятий.

Главной задачей должно быть не просто воспроизведение материала студентами, но и обсуждение его группой, контроль преподавателем усвоения данного материала студентами, активизация перехода студентов от научной информации к житейскому опыту и повседневной практике с целью объяснения наблюдаемых явлений с позиции социологической науки.

Самостоятельная работа – планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа наряду с аудиторной представляет одну из форм учебного процесса и является существенной его частью. Для ее успешного выполнения необходимо планирование и контроль со стороны преподавателей. Преподаватель высшей школы лишь организует познавательную деятельность студентов. Студент сам осуществляет познание.

Для организации и активизации самостоятельной работы студентов рекомендуется:

- на первом занятии знакомить учащихся с рейтинг-планом дисциплины, указывая на долю самостоятельной работы,
- ознакомить студентов со списками основной и дополнительной литературы, Интернет - источниками по дисциплине;
- знакомить учащихся с графиком сдачи самостоятельных работ (конспектов) на проверку;
- поощрять использование студентами при подготовке к семинарским занятиям дополнительной литературы, которой не содержится в рекомендуемом списке (в том числе и рейтинговыми баллами);
- предусмотреть график консультаций преподавателя по самостоятельной работе студентов;
- регулярно контролировать и оценивать самостоятельную работу студентов (контрольные работы, тесты, семинары, коллоквиумы, проверка конспектов и др.).

Методические указания (рекомендации) студентам по изучению дисциплины

На лекциях рекомендуется составлять опорный конспект, фиксировать основные понятия. Помимо этого в преддверии новой лекции рекомендуется обратиться к конспекту предыдущей, зафиксировать непонятые разделы с тем, чтобы обратиться к лектору за пояснениями или к рекомендованной литературе для самостоятельного прояснения трудностей.

При подготовке к семинарским занятиям студенты должны демонстрировать умение самостоятельно искать необходимую информацию и пользоваться источниками, подобранными самостоятельно. Использование дополнительной литературы учитывается при оценке доклада студента на семинаре и влияет, таким образом, на его рейтинг. При подготовке к семинару следует повторять материал, излагаемый на лекции и пройденный на предыдущих семинарах для формирования целостного представления об изучаемом предмете. При самостоятельной работе рекомендуется так же составлять схемы, подбирать примеры под изучаемый теоретический материал, т.к. это позволит освоить его прочнее.

В течение семестра студентам так же рекомендуется самостоятельно составлять словарь основных понятий курса, по мере изучения дисциплины.

Приложение 3

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ (МОДУЛЯМИ)**

Наименование базовых дисциплин и разделов (тем), усвоение которых необходимо для данной дисциплины (модуля)	Предложения базовым дисциплинам (модулям) об изменениях в пропорциях материала, порядок изложения, введение новых тем курса и т.д.
не требуется	не требуется

Приложение 4

Лист изменений и дополнений на 20__/20__ учебный год

в рабочую программу дисциплины (модуля)

Б1.В.02 Социология труда

Направления подготовки (специальности)

39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки (специализация)

«Социология маркетинга и рекламы»

1. В рабочую программу дисциплины (модуля) вносятся следующие изменения:

2. В рабочую программу дисциплины (модуля) вносятся следующие дополнения:

Автор:

Барбарук Анна Владимировна,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры социальных и гуманитарных наук СВГУ

подпись

дата

09.01.2020.

Рабочая программа учебной дисциплины пересмотрена и одобрена на заседании кафедры социальных и гуманитарных наук, протокол №__ от _____ 2020 г.

И.о. зав. кафедрой социальных и гуманитарных наук:

Юлия Евгеньевна Якунина,
кандидат психологических наук, доцент

подпись

дата

**Лист визирувания
рабочей программы дисциплины (модуля)**

Рабочая программа дисциплины (модуля) по дисциплине Б1.В. 02 Социология труда проанализирована и признана актуальной для использования на 20__-20__ учебный год.

Протокол заседания кафедры социальных и гуманитарных наук от «__» _____ 20__ г.

И.о. зав. кафедрой социальных и гуманитарных наук:

Юлия Евгеньевна Якунина,
кандидат психологических наук, доцент

подпись

дата