

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Социологический факультет

**УТВЕРЖДАЮ**

**(декан)**

\_\_\_\_\_/Н.Г. Осипова/

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Социология труда и предпринимательства»**  
**«Sociology of labor and entrepreneurship»**

**Уровень высшего образования:**  
**Бакалавриат**

**Направление подготовки (специальность):**

39.03.01 СОЦИОЛОГИЯ

Форма обучения:

Очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

На заседании Ученого Совета факультета

(протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_ 2019 г.)

Москва 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 39.03.01 «Социология» (программы бакалавриат) в редакции приказа МГУ от \_\_\_\_\_ 2016 года

Год (годы) приема на обучение: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018.

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к вариативной части естественно-научного профиля, 4 семестр (очное отделение), 5 семестр (очно-заочное отделение).

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) - освоение дисциплин:** «Философия», «Общая социология», «Экономика», «Социальная психология», «Методология и методика социологических исследований».

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников**

<p>способность использовать основные положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук при решении профессиональных задач <b>(ОПК-2.Б)</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Код 31 (ОПК-2)</b> методы гуманитарных и социально-экономических наук при исследовании проблем в области социологии труда и предпринимательства</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Код У1 (ОПК-2)</b> использовать основные теоретически положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук для решения профессиональных задач в области социологии труда и предпринимательства</li> </ul>
<p>способность и готовность к планированию и осуществлению проектных работ в области аналитической и организационно-управленческой деятельности <b>(ПК-5.Б)</b></p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Код У1 (ПК-5)</b> реализовывать проекты (отдельные этапы) в области аналитической и организационно-управленческой деятельности под руководством специалиста более высокой квалификации, основы разработки и реализации проектов в области аналитической и организационно-управленческой деятельности</li> </ul>
<p>способность разрабатывать основанные на социологических знаниях предложения и рекомендации по решению актуальных социальных проблем, в том числе повышения эффективности труда <b>(ПК-8.Б)</b></p>	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Код 31 (ПК-8)</b> современные методы повышения эффективности труда</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Код У1 (ПК-8)</b> разрабатывать предложения и рекомендации по повышению эффективности труда</li> </ul>
<p>способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность <b>(ПК-13.Б)</b></p>	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Код У1 (ПК-13)</b> находить оптимальные организационно-управленческие решения и нести за них ответственность</li> </ul>

**4. Формат обучения:** очная, очно-заочная

**5. Объем дисциплины (модуля)** дневного отделения составляет 2 з.е., в том числе 48 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 24 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

**Объем дисциплины (модуля)** вечернего отделения составляет 2 з.е., в том числе 36 академических часов, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 академических часов на самостоятельную работу обучающихся.

**6. Содержание дисциплины (модуля),** структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Дневное отделение.

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*	Всего	
<i>Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства</i>					
Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства.	5	2	1	3	2
Тема 2. Система категорий, законы и принципы социологии труда и предпринимательства.	5	2	1	3	2
Тема 3. История и развитие отечественной школы социологии труда.	2.5	1	0,5	1,5	1

<b>Тема 4. История и развитие зарубежных школ социологии труда.</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,5</b>	<b>1</b>
<i>Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства</i> <b>Тема 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 6. Профессии и профессиональная структура общества.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 7. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 8. Условия труда.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация.</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Тема 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения.</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 11. Труд руководителя</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Тема 12. Трудовая адаптация</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Тема 14. Трудовая мобильность</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 15. Рынок труда</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Тема 16. Предпринимательство, как вид трудовой деятельности</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

<b>Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Промежуточная аттестация (зачет)					
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>48</b>			<b>24</b>

Вечернее отделение.

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*	Всего	
<i>Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства</i>					
<b>Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства.</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Тема 2. Система категорий, законы и принципы социологии труда и предпринимательства.</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Тема 3. История и развитие отечественной школы социологии труда.</b>	<b>3,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,5</b>
<b>Тема 4. История и развитие зарубежных школ социологии труда.</b>	<b>3,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1,5</b>
<i>Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства</i>					

Тема 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.	5	1	2	3	2
Тема 6. Профессии и профессиональная структура общества.	4	1	1	2	2
Тема 7. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности.	4	1	1	2	2
Тема 8. Условия труда.	4	1	1	2	2
Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация.	5	1	1	2	3
Тема 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения.	4	1	1	2	2
Тема 11. Труд руководителя	5	2	1	3	2
Тема 12. Трудовая адаптация	4	1	1	2	2
Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки	5	1	1	2	3
Тема 14. Трудовая мобильность	4	1	1	2	2
Тема 15. Рынок труда	4	1	1	2	2
Тема 16. Предпринимательство, как вид трудовой деятельности	4	1	1	2	2
Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда	4	1	1	2	2
Промежуточная аттестация (зачет)					
<b>Итого</b>	<b>72</b>		<b>36</b>		<b>36</b>

## Содержание дисциплины

### *Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства*

#### **Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства**

Социология труда и предпринимательства как отрасль социологического знания: общее и особенное. Объект социологии труда и предпринимательства как общественное явление и процесс. Социология труда и предпринимательства как элемент общей системы знания о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд социологического и несоциологического профиля (социология профессий, индустриальная социология, социология организаций, социология трудовых коллективов, экономика, философия, право, история, психология и др.). Взаимодействие с эргономикой, физиологией труда, экологией, антропологией. Связь социологии труда с региональной социологией, социологией города, социологией села, социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией. Структура социологии труда как науки. Типы и направления исследований в социологии труда.

Уровни знания в структуре социологии труда: метатеоретический, общетеоретический, частнотеоретический, эмпирический, прикладной.

Функции социологии труда как совокупность научно-познавательных (открытие нового знания, прогнозирование и т.п.) и институциональных (практические рекомендации органам управления, подготовка кадров и образование) целей деятельности специалистов.

#### **Тема 2. Основные категории, законы и принципы социологии труда и предпринимательства**

Категории социологии труда и предпринимательства. Общенаучные, общесоциальные и специфические. Труд. Социальное значение труда. Социально-трудовые отношения. Простой процесс труда. Содержание индивидуального труда. Содержание общественного труда. Условия труда и организация труда. Содержательность труда: мотивация, стимулирование, социальные ориентации, цели труда. Характер и содержание труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение: виды, формы, субъекты. Организация труда. Способ соединения работника со средствами производства. Социологические аспекты собственности, наемного труда и его отчуждения. Отношение к труду. Профессиональная культура. Социально-экономические механизмы регулирования труда. Трудовая мобильность. Предпринимательство как вид трудовой деятельности. Взаимосвязь категорий.

Законы и принципы социологии труда и предпринимательства. Закон разделения труда, закон перемены труда (формы реализации закона - перемена труда в границах данной профессии, переход от одного вида работы к другой, сочетание основной работы с другими видами работ), закон распределения труда. Закон соответствия личного и материального факторов производства, тенденция повышения производительности труда и закон экономии времени. Закон возвышения потребностей в трудовой сфере - расширение (количественное и качественное) структуры и содержания материальных и духовных потребностей субъекта труда (потребностей в информации, гуманизации труда и пр.)

Принципы трудовой деятельности - вместе с возрастающей ролью техники и технологии в процессе труда возрастает и роль субъекта труда, предприниматели основные инвестиции вкладывают в совершенствование работника, человеческого капитала, для



проявления инициативы и творчества работнику необходим определенный уровень свободы, принцип максимальной информированности предполагает доведение до работника всех уровней достоверной информации, принцип экологизации трудовой сферы заключается в том, чтобы создать безопасные естественноприродные условия для работы, а также использовать такую технику и технологию, которые не разрушает природную среду!

Типы и направления исследований в социологии труда и предпринимательства. Прикладные исследования в социологии труда и предпринимательства.

### **Тема 3. История отечественных школ и направлений в социологии труда**

Периоды становления отечественной социологии труда. Первые опыты и проблемы социологии труда в XIX в. Субъективная социология о роли общины, возможностях перехода к социализму, минуя капитализм; взгляды П.В. Лаврова, Н.К. Михайловского, В.В. Берви-Флеровского. Вклад экономической и статистической науки в социологию труда; работы А.А.Чупрова, Ю.Э. Янсона, И.И. Янжула. Русская государственная школа; исследование проблем труда в работах М.И. Туган-Барановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление в социологии труда; работы Г.В. Плеханова, В.И. Ленина, А.А. Богданова. Направления и методы эмпирических исследований труда рабочего класса и крестьянства в конце XIX — начале XX в.

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. Взгляды на проблемы труда Н.И.Бухарина, П.М. Керженцева, А.В.Чаянова, С.Г.Струмилина. Научная организация труда (НОТ) — важнейшее направление в социологии труда 20-30-х годов XX века: работы А.К. Гастева, П.М. Керженцева, Н.Д. Кондратьева, Н.А. Витке, А.Ф. Журавского и др. Причины и последствия свертывания эмпирических социологических исследований в 30-х гг.

Причины возрождения социологии труда в конце 50-х— начале 60-х годов. Объективная потребность в условиях НТР в изучении и использовании социальных резервов производства. Ситуация компромисса в экономике, политике, идеологии и проблемная ситуация в социологии труда — разрыв между «высокой» и эмпирической социологией. Взаимодействие социологии труда с экономической наукой и социальной психологией. Характеристика основных направлений в отечественной социологии труда в 60-90-х годах XX века.

### **Тема 4. История зарубежных школ и направлений в социологии труда**

Периодизация истории зарубежной социологии труда. Характеристика основных этапов ее развития. Предпосылки научной социологии труда. Проблемы отчуждения и разделения труда в исследованиях представителей английской политэкономической школы, немецкой школы социологии труда, американского институционализма и «научного менеджмента». Основные вехи развития социологии труда в XIX—XX вв. Организация и стимулирование труда в работах Тейлора, Форда. Условия труда в работах А. Файоля, Г. Эмерсона. Социально-психологические проблемы (доктрина «человеческих отношений») в работах Э. Мэйо и его последователей. Этап «общественного человека» и его отражение в трудах социологов в 50-70-х гг. Комплексный анализ проблем труда — основное направление современной социологии труда.

## ***Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства***

### **Тема 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда**

Общественное разделение труда. Характеристика основных видов труда. Труд в различных сферах: особенности, содержание, характер, структура, социальная характеристика субъекта, специфика продукта. Структурные преобразования в сфере труда Социально-экономические, демографические проблемы современного производства. Этнокультурные аспекты труда. Проблемы экономического суверенитета. Традиции труда в зависимости от социально-экономической истории народов.

Современные формы отчуждения труда.

### **Тема 6. Профессии и профессиональная структура общества**

Профессиональная структура современного общества. Дифференциация и интеграция как основные тенденции изменения профессионального разделения труда.

Определение профессий в зарубежной и отечественной научной литературе. Профессионализация социальных позиций индивида в современном обществе: профессионалы, специалисты, квалифицированные и неквалифицированные работники. Проблемы и методики измерения континуума физического и умственного труда: содержание труда и сложность профессии.

Процессы развития профессиональной структуры современного российского общества. Образование новых социально-профессиональных групп и слоев. Формирование слоя предпринимателей: биржевики, банкиры, промышленники. Особенности социальных ориентаций работников села в условиях аграрной реформы. Проблемы профессиональной подготовки работников в новых экономических условиях.

### **Тема 7. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности**

Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.

Технологический процесс. Социальная значимость технологии как оптимального способа трансформации сил природы, достижений науки в общественную силу труда. Виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника. Проблемы технологической структуры производства.

Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда. Основные факторы инновационных преобразований в сфере труда.

### **Тема 8. Условия труда: содержание, структура, функции**

Понятие «условия труда». Производственный и социальный аспекты условий труда. Трудовая среда и безопасность труда. Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду работника.

Характеристики условий труда: материально-технические, организационные, экономические, социально-психологические, культурно-просветительские, медико-санитарные, бытовые. Социологические, экономические, психофизиологические и другие методы изучения условий труда.

### **Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация**

Субъекты трудовой деятельности и их функции. Субъектная структура трудового процесса. Работник, профессиональная группа, трудовой коллектив, производственная организация как субъекты трудового поведения. Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.

Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Мотивационное «ядро» трудового поведения. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения. Типы и виды мотивации трудового поведения. Специфика мотивации субъектов функционального, организационного, экономического поведения.

### **Тема 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения**

Объективные и субъективные факторы детерминации трудового поведения. Объекты, субъекты, формы и методы регуляции трудового поведения. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

Рыночные и командно-административные механизмы регуляции трудового поведения, их особенности и характеристики.

### **Тема 11. Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения.**

Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства: авторитарный, коллегиальный, попустительский. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.

Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.

Социологические, социометрические и психологические методы выявления неформальных лидеров в организации. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, и другие качества в зависимости от корпоративной культуры: высокие моральные нормы, радикализм и пр. (по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кэттелла). Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности.

### **Тема 12. Трудовая адаптация**

Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.

Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.

Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.

### **Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки**

Парадигмы конфликтологии. Понятие, признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.

Социологическая характеристика производственной забастовки. Социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения. Социологические отраслевые исследования массовых производственных забастовок и их результаты.

Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов; методы ведения деловых переговоров.

### **Тема 14. Трудовая мобильность**

Соотношение социальной и трудовой мобильности. Структура и функции трудовой мобильности. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности. Формы и виды трудовой мобильности. Дисфункции трудовой мобильности. Социальные характеристики субъектов трудовой мобильности. Структура внешнего и внутреннего движения кадров. Профессиональная карьера работника как форма трудовой мобильности. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.

Методы социологического изучения трудовой мобильности.

### **Тема 15. Рынок труда**

Социальные функции рынка. Социально сбалансированное рыночное хозяйство. Виды рынков. Международный рынок труда. Рыночный механизм регулирования трудовой активности. Модели рынка труда. Обеспечение оптимальной мобильности трудовых ресурсов — главная задача рынка труда. Механизм функционирования рынка труда и его особенности. Специфика формирования российского рынка труда. Основные характеристики рынка труда в России. Роль рынка труда в сочетании эффективности труда, обеспечении занятости и социальных гарантий работников. Экономические, юридические и социальные условия эффективной

занятости. Безработица и ее формы: структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.

Структура и функции службы занятости. Биржа труда, ее основные задачи и функции: профессиональная подготовка, переподготовка кадров и социальное страхование безработицы.

Социологическое обеспечение исследования и регулирования трудовой занятости.

### **Тема 16. Предпринимательство как вид трудовой деятельности**

Научное представление о предпринимательстве у Р. Кантильона, франц. экономиста второй половины XVIII века. Идеи предпринимательства в трудах Ж.-Б. Сейя. Английская школа (А.Смит и Д. Рикардо) о предпринимательской деятельности. Вклад в исследование предпринимательства М.Вебера, Й. Шумпетера и Ф. Хайека. Определения предпринимательства в западной российской литературе. П. Друкер об инновационном моменте в предпринимательстве. Предпринимательский риск. Функции предпринимательства. Виды предпринимательской деятельности. Коллективное предпринимательство. Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности.

### **Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях**

Теория и практика кадрового управления. Развитие представлений о роли людей в производстве, смена парадигм в управлении человеческими ресурсами. Концепции «использования трудовых ресурсов», «повышения роли (активизации) человеческого фактора в производстве», «управления человеческими ресурсами», теории «человеческого и социального капитала». Особенности и структура науки кадрового менеджмента.

Человеческие ресурсы как объект управления. Типология и характеристики управляемых социальных объектов. Социальная организация труда и структуры работников в современном российском обществе.

Анализ управления человеческими ресурсами как социальной системы на макро- и микроуровнях организации общества. Цели, субъекты, функции и технологии кадрового управления, организационные структуры, управленческие отношения, концептуальные основания деятельности, нормы и ценности управленческой культуры, информационно-аналитическое обеспечение.

Система управления человеческими ресурсами в рыночной экономике. Социальные институты формирования и предложения профессиональных ресурсов, трудового найма, использования и развития человеческих ресурсов в общественном производстве. Социальные механизмы регулирования трудовой занятости и активности.

Система управления персоналом в современных трудовых организациях. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.

Деятельность руководителей и специалистов по кадровому менеджменту. Методы управления персоналом: административные, экономические, правовые, психологические. Самоменеджмент в процессе управления.

Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников и пр.

Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.

## **7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

### **7.1 Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.**

#### **7.1.1 Примерный перечень вопросов для самостоятельной подготовки студентов к семинарским занятиям:**

##### ***Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства***

##### **Семинар 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства**

*Цель занятия:* уяснить объект и предмет социологии труда.

*Вопросы для обсуждения*

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

##### **Семинар 2. Основные категории, законы и принципы социологии труда и предпринимательства**

*Цель занятия:* раскрыть содержание категорий, законов и принципов социологии труда и предпринимательства, как методологии научного познания дисциплины.

*Вопросы для обсуждения*

1. Дискуссия о законах социологии труда
2. Система категорий социологии труда
3. Проблемное поле категорий социологии труда
4. Законы и принципы социологии труда и предпринимательства.

##### **Семинар 3. История отечественных школ и направлений в социологии труда**

*Цель занятия:* раскрыть историю развития проблем социологии труда в отечественной науке.

*Вопросы для обсуждения*

1. Социально-экономические проблемы труда в эмпирических и статистических исследованиях XIX в.

2. Предреволюционный период исследования социальных аспектов труда.
3. Движение НОТ начала XX в.
4. Исследование социальных проблем труда во второй половине XX в.

#### **Семинар 4. История зарубежных школ и направлений в социологии труда**

*Цель занятия:* раскрыть историю развития проблем социологии труда в зарубежных школах и направлениях..

*Вопросы для обсуждения*

1. Донаучный этап в развитии социологии труда.
2. Классический этап социологии труда.
3. Современный этап развития социологии труда.

#### **Семинар 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда**

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

*Вопросы для обсуждения*

1. Феномен разделения труда в исторической эволюции общества.
2. Этапы и механизм развертывания общественного разделения труда в социально-экономическом развитии. Категории выделения типов и видов общественного разделения труда.
3. Выделение на мета-, макро- и микроуровнях видов разделения труда социальной, экономической и технической сферах.
4. Противоречивость результатов (последствий) общественного разделения труда.

### ***Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства***

#### **Семинар 6. Профессии и профессиональная структура общества**

*Цель занятия:* изучить основы профессиональной дифференциации общества, современные процессы развития профессиональной структуры, дать представление о профессиональной структуре организации.

*Вопросы для обсуждения*

1. Разделение труда, как фактор профессиональной дифференциации.
2. Понятие «профессиональная структура», «профессиональная стратификация».
3. Определение профессий в зарубежной и отечественной научной литературе.
4. Процессы развития профессиональной структуры в современном обществе, образование новых социально-профессиональных групп.
5. Профессиональная структура организации.

### **Семинар 7. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности**

*Цель занятия:* изучить функционально-технологическую структуру трудовой деятельности, особенности взаимосвязи труда и технологии в современном обществе.

*Вопросы для обсуждения*

1. Технологический процесс: виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника.
2. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
3. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.

### **Семинар 8. Условия труда: содержание, структура, функции**

*Цель занятия:* усвоить понятие, элементы и функции условий труда.

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие «условия труда». Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду.
2. Элементы - факторы условий труда и их характеристики.
3. Функции условий труда

### **Семинар 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация**

*Цель занятия:* усвоить функции субъектов трудовой деятельности, типы и виды трудовой мотивации.

*Вопросы для обсуждения*

1. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.
2. Специфика и уровни социологического анализа субъектов трудового поведения.
3. Основные особенности и характеристики профессиональной культуры субъектов трудового поведения.
4. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.
5. Типы и виды трудовой мотивации.

### **Семинар 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения**

*Цель занятия:* проанализировать формы и методы регуляции трудового поведения.

*Вопросы для обсуждения*

1. Объекты и субъекты регуляции трудового поведения в производственной организации.
2. Типология, структура и функции регуляции трудового поведения.
3. Институциональные механизмы социальной регуляции трудового поведения, их классификация и особенности.
4. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудового поведения.



## **Семинар 11. Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения.**

*Цель занятия:* усвоить сущность руководства, функции и стили руководителя, качества, необходимые руководителю, методы их выявления.

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие руководства, функции руководителя, стили руководства
2. Качества присущие лидеру.
3. Социологические, социометрические и психологические методы выявления неформальных лидеров в организации.
4. Социально-психологические качества руководителя – лидера.
5. Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности: профессионально-важные личностные качества рядового и командного состава подразделений «Спецназ».

## **Семинар 12. Трудовая адаптация**

*Цель занятия:* раскрыть понятие, типы, стадии и факторы трудовой адаптации,

*Вопросы для обсуждения/*

1. Понятие адаптация, взаимoadaptация.
2. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая.
3. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
4. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы.
5. Управление процессами трудовой адаптации

## **Семинар 13. Трудовые конфликты и забастовки**

*Цель занятия:* уяснить социальную природу трудовых конфликтов и методы их урегулирования.

*Вопросы для обсуждения*

1. Теоретические основы исследования социальных конфликтов: парадигмы конфликтологии.
2. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания; социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения.
3. Забастовка как форма трудового конфликта: понятие забастовка, законные и не законные забастовки, функции забастовки. Социологическая характеристика производственной забастовки.
4. Методы регулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов в производственных организациях. Примирение, деловые переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

5. Методы ведения деловых переговоров.

#### **Семинар 14. Трудовая мобильность**

*Цель занятия:* раскрыть сущность, формы и механизмы регулирования трудовой мобильности.

*Вопросы для обсуждения*

1. Трудовая мобильность как форма социальной мобильности.
2. Факторы трудовой мобильности.
3. Социальная и экономическая функция трудовой мобильности.
4. Типы трудовых перемещений.
5. Современные тенденции проявления трудовой мобильности.

#### **Семинар 15. Рынок труда**

*Цель занятия:* раскрыть роль рынка труда в обществе, понятие и формы безработицы, значение службы занятости в социальной защите работников.

*Вопросы для обсуждения*

1. Понятие рынка труда
2. Структура, виды и функции рынка труда
3. Модель рынка труда
4. Регулирование рынка труда современной России
5. Безработица и ее формы.
6. Роль службы занятости.

#### **Семинар 16. Предпринимательство как вид трудовой деятельности**

*Цель занятия:* раскрыть значение предпринимательства в обществе.

*Вопросы для обсуждения*

1. Теоретические разработки проблем предпринимательства
2. Понятие предпринимательства
3. Функции предпринимательства
4. Виды предпринимательской деятельности
5. Факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России

#### **Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях**

*Цель занятия:* раскрыть теоретические подходы к управлению персоналом организации, проанализировать функции системы управления персоналом организации.

### *Вопросы для обсуждения*

1. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами.
2. Система управления персоналом в современных трудовых организациях.
3. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
4. Понятие и формы высвобождения персонала.
5. Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников и пр.
6. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.
7. Зарубежный опыт работы с персоналом.

### **7.1.2 Примерный перечень заданий для самостоятельной подготовки:**

#### **По разделу 1:**

**Задание: «Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства».** Каждый студент изучает учебную литературу и представляет конспект с раскрытием содержания темы. Приводит доводы о необходимости междисциплинарного подхода в области социологии труда и предпринимательства.

**Задание: «Основные категории, законы и принципы социологии труда и предпринимательства».** Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют определение категорий, раскрывают содержание понятий, приводят примеры, раскрывающие значение категорий, выделяют законы и принципы социологии труда и предпринимательства.

**Задание: «История зарубежных школ и направлений в социологии труда». Теории управления персоналом и управления человеческими ресурсами: сущность технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом организации.**

Цель: разбившись на группы, найти предпосылки использования технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Студенты анализируют учебную литературу, осуществляют анализ компаний по отраслям.

1 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологически процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование элементов технократического подхода.

2 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологический процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование гуманистический подход к управлению персоналом.

**Задание: «История отечественных школ и направлений в социологии труда».** Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют этапы становления и развития отечественной социологии труда и предпринимательства.

## По разделу 2.

**Задание: Методики оценки «Условия труда».** Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки условий труда, включая факторы производственной среды.

**Задание: Социологическое исследование «Условия труда: содержание, структура, функции» (на основе документальным источников информации).** Студенты, опираясь на данные статистических источников, оценивают уровень механизации и автоматизации производства в РФ, США, Западной Европы и Китая, производственного травматизма в РФ.

**Задание: «Эффективность и производительность труда».** Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки эффективности и производительности. Дают отличие понятий результативности и эффективности труда.

**Задание: «Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация».** Студенты по списку рекомендованной литературы, самостоятельного анализа интернет- источников собирают и анализируют современные формы материального и нематериального стимулирования труда работников на российских предприятиях

**Задание: «Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения».** Студенты по списку рекомендованной литературы раскрывают понятие руководства, функции руководителя, стили руководства, выделяют факторы, определяющие стили руководства.

**Задание: «Труд руководителя»** Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют качества присущие лидеру. Выявляют особенности социологических, социометрических и психологических методов выявления неформальных лидеров в организации.

**Задание: Социально-психологические качества руководителя – лидера.** Студенты по списку рекомендованной литературы составляют психологический портрет эффективного руководителя, дают характеристику методов выявления и оценки психологических качеств руководителя.

**Задание: Социально-психологические качества предпринимателя, особенности предпринимательской деятельности**

Студенты на основе анализа литературы – работы М.Вебера «Мотивы социального действия», В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя» и пр. составляют психологический портрет предпринимателя. Изучая работу М.Вебера «Мотивы социального действия» студенты должны уяснить 4 типа социального действия, охарактеризовать их значения для эффективности работы руководителя, выделить тип, соответствующий типу предпринимательского поведения.

Из изучения работы В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя» студенты должны сделать выводы о генезисе развития идей о психологических качествах предпринимателя.

Важными источниками по теме являются также работы Н.Д. Кондратьева, В.И. Верховина и других исследователей, использование которых расширит понимание специфики предпринимательской деятельности.

**Задание: «Трудовые конфликты и забастовки».**

Используя знания о социологических характеристиках производственной забастовки и данные официальной статистики, показывают динамику забастовок за последние годы и собирают примеры использования забастовок как способов разрешения трудовых конфликтов, указывают функции забастовок.

Каждый студент подбирает не менее 3-5 статей в СМИ, содержащих данные о производственных забастовках. На основе анализа показывает причины и способы урегулирования трудовых конфликтов. Затем студенты разбиваются на мини-группы и оценивают различные варианты разрешения конфликтов.

**Задание: «Рынок труда».**

Студенты знакомятся с данными официальной статистики безработицы в РФ за последние годы. Для уяснения форм безработицы приводят примеры структурной и других форм, приводят примеры структуры вакантных рабочих мест в различных регионах РФ.

Студенты изучают нормативные документы о задачах и функциях службы занятости, реальной практики социального страхования безработицы.

**Задание: «Предпринимательство как вид трудовой деятельности».** Студенты, опираясь на анализ учебной литературы должны уяснить содержание понятия «предпринимательство», выделить функции предпринимательства, описать виды предпринимательской деятельности,

**Задание: «Факторы, сдерживающие предпринимательство в России».**

Студенты, опираясь на анализ учебной литературы и научных публикаций, публикаций в СМИ и данные интернет-источников, должны показать факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России.

**Задание: «Система управления персоналом в современных трудовых организациях».** Студенты, опираясь на анализ учебной литературы и научных публикаций, раскрывают понятие, сущность, цели и задачи, содержание элементов системы управления персоналом организации. Характеризуют особенности технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом.

**Задание: Раскрыть содержание элементов «системы управления персоналом в современных трудовых организациях».** Пример. «Система материального и морального стимулирования труда работников».

Студенты должны подобрать примеры использования различных форм и систем оплаты труда, используемых на российских предприятиях и организациях.

(Аналогичное задание по другим элементам системы: подбор, отбор, адаптация, профессиональное обучение, аттестация персонала и пр.)

**Задание: Социальный отчет. «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях: социальное развитие как объект управления персоналом».** Студенты изучают структуру социальных отчетов российских компаний, формируют список обязательных пунктов социального отчета. При наличии данных по конкретной компании, затем студенты разбиваются на мини-группы (каждая отвечает за свой блок социального отчета) и формируют социальный отчет для компании (компания отбирается студенческой группой).

### 7.1.3 Темы эссе, рефератов:

1. Соотношение теоретического и эмпирического уровней знания в социологии труда и предпринимательства.
2. Типы и виды субъектов трудовой деятельности.
3. Основные характеристики и функции субъектов трудовой деятельности.
4. Объективные и субъективные факторы в структуре социально - трудовых отношений.

5. Типы и виды социально-трудовых отношений.
6. Факторы оптимизации социально-трудовых отношений.
7. Функциональное, технологическое и предметное разделение трудовой деятельности.
8. Типология трудовой деятельности.
9. Основные тенденции и противоречия разделения трудовой деятельности в современном обществе.
10. Социальные аспекты отчуждения труда.
11. Динамика и показатели отчуждения труда в индустриальном обществе.
12. Методы преодоления отчуждения в сфере труда.
13. Объективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
14. Субъективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
15. Основные параметры профессиональной стратификации и методы их измерения.
16. Объективное и субъективное содержание мотивации трудовой деятельности.
17. Производственный и социальный аспекты условий трудовой деятельности.
18. Социологические методы изучения условий трудовой деятельности.
19. Труд и рекреация.
20. Трудовой конфликт как социальный процесс.
21. Типология и классификация трудовых конфликтов.
22. Забастовка как социальный процесс.
23. Профессиональная адаптация как социальный процесс.
24. Механизмы профессиональной и организационной адаптации.
25. Содержание и структура трудовой мобильности.
26. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.
27. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудовой деятельности.
28. Виды и функции рынка труда.
29. Субъекты рынка труда.
30. Социальная инфраструктура рынка труда.
31. Особенности современного российского рынка труда.
32. Формы собственности и трудовые отношения.
33. Маркетинг в сфере предложения трудовых ресурсов.
34. Диагностика профессиональных способностей.
35. Диагностика трудовой мотивации.
36. Диагностика социально-психологических параметров трудового коллектива.
37. Диагностика и управленческое консультирование конфликтных ситуаций в трудовых организациях.
38. Современные технологии управления социальными конфликтами.

39. Технологии разрешения трудовых конфликтов.
40. Экономические и социальные цели управления человеческими ресурсами.
41. Особенности управленческой культуры в российском кадровом менеджменте.
42. Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современном обществе.
43. Проблемы трудовых отношений в современных российских организациях.
44. Отчуждение труда в условиях трансформации собственности в России.
45. Методы диагностики и преодоления отчуждения в сфере труда.
46. Значение развития человеческих ресурсов для современного производства.
47. Правовые и экономические аспекты управления человеческими ресурсами.
48. Основные элементы управления занятостью.
49. Социальные механизмы трудового найма.
50. Оценка качества профессиональных ресурсов.
51. Психологические механизмы регулирования трудовой деятельности и поведения.
52. Оценки персонала в кадровом менеджменте.
53. Особенности региональных рынков труда в России.
54. Стратегия регулирования рынка труда в переходной экономике.
55. Технологии планирования трудовых ресурсов.
56. Международный опыт регулирования занятости.
57. Этапы и направления развития теории кадрового менеджмента.
58. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
59. Стратегия управления человеческими ресурсами развивающейся организации.
60. Национальные модели рынка труда.
61. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал.
62. Качество рабочей силы и профессиональное обучение.
63. Современные подходы в управлении человеческими ресурсами.
64. Персонал трудовой организации как объект управления.
65. Методы управления и руководства персоналом.
66. Кросскультурные различия практики кадрового менеджмента.
67. Развитие представлений об управлении людьми в процессе труда.
68. Принципы эффективного кадрового менеджмента: опыт лучших компаний.
69. Структура профессиональной подготовки специалистов кадровых служб.
70. Деятельность менеджера по персоналу.
71. История функционирования кадровых подразделений на российских предприятиях.
72. Вклад различных школ и специалистов в развитие науки кадрового менеджмента.

73. Система партнерства в кадровом менеджменте.
74. Кадровая политика на макро- и микроуровнях социальной организации.
75. Социальные механизмы трудового найма, продвижения, высвобождения работников.
76. Социальные проблемы труда в работах народников (П.Л.Лавров, П.Н. Ткачев, Н.К.Михайловский, В.В. Воронцов).
77. Социальные аспекты кооперации труда (по работе М.И. Туган-Барановского «Социальные основы кооперации»).
78. Основные причины и содержание теоретических дискуссий по проблемам НОТ в начале XX века.
79. Эмпирические исследования социальных факторов производительности труда в 20-е г.г. XX века (по работе С.Б.Струмилина «Проблемы экономики труда»).
80. Вклад английской политэкономической школы в формировании теоретических основ социологии труда.
81. Воззрения М.Вебера на социальные проблемы труда.
82. Марксистское направление в социологии труда.
83. Последствия ограничения трудовой мобильности при кастовом строе в Египте и в Индии, в крепостной России, в СССР.
84. Специфика территориальных трудовых перемещений. Трудовая миграция.
85. Явление вторичной занятости в современном российском обществе.
86. Формы и особенности внутриорганизационных перемещений.
87. Изучение текучести кадров в исследованиях трудовой мобильности советских и российских социологов.
88. Понятие рынка труда в новых условиях хозяйства
89. Виды и функции рынка труда
90. Субъекты рынка труда в условиях глобализации
91. Социальная инфраструктура рынка труда`
92. Особенности современного российского рынка труда
93. История развития предпринимательства России
94. Й. Шумпетер и его концепция предпринимательства
95. Н.Д. Кондратьев о предпринимательском поведении
96. Ф. Хайек и его концепция предпринимательства
97. Основные функции предпринимательского поведения
98. Социокультурные особенности предпринимательского поведения
99. Факторы оптимизации и сдерживания предпринимательской активности.
100. Функции и институты воспроизводства общественного разделения труда.
101. Механическая и органическая солидарность Э.Дюркгейма и современное общество.
102. Разделения труда как инструмента согласования возможностей человека и общества и их возрастающих потребностей.
103. Территориальное разделение труда и пространственное устройство общества.



## 7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

### 7.2.1. Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

**1. Устный опрос** (По всем разделам дисциплины). Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

**2. Семинар пресс-конференция «Достоинства и недостатки технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом».** Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводит сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

**3. Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства».** На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы»; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

#### **4. Кейс: «Причины социальных, социально-трудовых конфликтов в обществе»**

В одной из телевизионных передач<sup>1</sup> 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимания, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

---

<sup>1</sup> Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций. // Сборник X Международная научная конференция "Сорокинские чтения - 2016" . - М., Издательство Московского университета, 2016. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические основы... istina.msu.ru/publications/article/19108100/(дата обращения: 01.12.2019).

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма. – прим. авт.*) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт.*): например, «человек наступил в лужу, потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»<sup>2</sup>.

**Вопрос для анализа.** Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты и забастовки», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека?

#### **5. Дискуссия. «Способы урегулирования трудовых конфликтов».**

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

**6. Задание «Оценка состояния условий труда в организации»:** Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Оценка состояния условий труда в организации: уровень механизации и автоматизации производства»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

#### **7. Задание «Оценка состояния условий труда в организации: оценка фактов нетрудоспособности работников»**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включая факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-

---

<sup>2</sup> «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости». Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций. // Сборник X Международная научная конференция "Сорокинские чтения - 2016" . - М., Издательство Московского университета, 2016. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические основы... istina.msu.ru/publications/article/19108100/(дата обращения: 01.12.2019).

экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

**8. Задание: Социологическое исследование «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».**

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде структуры программы и анкеты социологического опроса.

### 7.2.2. Тестовые задания

#### Тест 1. Предметная область социологии труда

1. *Социология труда изучает:*

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

2. *Предметы социологии труда и экономики труда:*

- а) полностью совпадают;
- б) частично совпадают;
- в) не совпадают
- г) каждый предмет имеет свою специфику при рассмотрении одного и того же объекта.

3. *Социология труда – это:*

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

#### Тест 2. Формирование социологии труда как науки

1. *Классическими представителями французской школы социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)*

- а) О.Конт;

- б) М.Вебер;
- в) Э.Дюркгейм;
- г) А.Смит;
- д) Г. Зиммель.

2. Классическими представителями немецкой школы социологии труда являются ; (выбранные варианты подчеркните)

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберг;
- в) К. Маркс;
- г) М.Вебер.

3. Представителями современного периода развития социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) Ф.Тейлор;
- б) А. Файоль;
- г) Э. Мейо;
- д) З. Фрейд;
- ж) Т. Парсонс.

4. Представителями отечественной социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) С. Булгаков;
- б) А. Чаянов;
- в) Н. Кондратьев;
- г) В. Ленин;
- д) П. Керженцев.

**Тест 3. Социально-экономическая структура и общественное разделение труда.** (выбранные варианты подчеркните)

1. Социально-экономическая структура – это;

- а) совокупность профессий и должностей;
- б) вертикальные и горизонтальные связи в трудовом коллективе;
- в) взаимосвязь работников, объединенных в групповые общности по поводу выполнения определенных видов трудовой деятельности
- г) совокупность социально-экономических групп, объединенных общими интересами и статусами.

2. *Общественное разделение труда – это;*

- а) разделение труда по профессиям;
- б) разделение труда по квалификации;
- в) разделение на умственный и физический труд;
- г) деление общества на социальные группы по признаку социального статуса и престижа трудовой деятельности.

#### **Тест 4. Виды и формы безработицы**

1. *К видам безработицы относятся: (выберите вариант)*

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

2. *Фрикционной безработицей называется:*

- а) добровольная смена работы;
- б) увольнение с работы по инициативе администрации;
- в) потеря сезонной работы.

3. *Структурная безработица является следствием:*

- а) изменения структуры производства;
- б) изменения структуры потребления;

г) изменения на рынке труда.

*4. Циклическая безработица возникает по причине:*

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

*5. В социальном плане безработица приводит к:*

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

### **Тест 5. Трудовой коллектив**

*1. Понятие “ трудовой коллектив ” означает:*

- а) формальную структуру трудовой организации;
- б) неформальную структуру трудовой организации;
- в) социально-профессиональную группу работников, объединенных общностью интересов, целей и ценностями.

*2. Сплоченность трудового коллектива:*

- а) всегда улучшает производственные показатели;
- б) ухудшает трудовые показатели;
- в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

*3. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)*

- а) поддержание дружеских контактов;
- б) взаимопомощь и взаимоподдержка;

- в) наличие конфликтов;
- г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

4. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

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

### **Тест 6. Трудовой конфликт**

1. Конфликты в системе трудовых отношений – это: (выбранные варианты подчеркните)

- а) соревнование в трудовой деятельности;
- б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
- в) открытое столкновение сторон по поводу условий, организации труда и справедливого вознаграждения по труду.

2. Причиной трудовых конфликтов являются:

- а) недостатки в организации труда;
- б) межличностные и межгрупповые отношения;
- в) низкая заработная плата.

3. Методами урегулирования трудовых конфликтов являются:

- а) смена руководства;
- б) увольнение работников, участвующих в конфликте;
- в) развитие социального партнерства
- г) трудовой арбитраж

### **Тест 7. Мотивация трудового поведения**

1. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов работника в трудовой деятельности;
- б) реализация личностного развития работника;
- в) денежное премирование работника.

2. В структуру трудовой мотивации включаются:

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

3. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией, предложенной А. Маслоу:

- а-физиологические;
- б-духовные;
- в-престижные;
- г-социальные;
- д-безопасности

### 7.2.3. Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет и функции социологии труда и предпринимательства.
2. Уровни знания в структуре социологии труда и предпринимательства.
3. Соотношение социологии труда и предпринимательства с другими науками о труде.
4. Категории социологии труда и предпринимательства.
5. Законы и принципы социологии труда и предпринимательства.
6. Этапы развития зарубежной социологии труда. Школа научного управления, административная школа управления: основные положения в работах Ф. Тейлора (НОТ), А.Файоля (понятие и принципы управления)
7. Вклад английской политэкономической школы в формирование теоретических основ социологии труда.
8. Немецкая школа социологии труда.
9. Воззрения М.Вебера на социальные проблемы труда.
10. Марксистское направление в социологии труда.



11. Американская социология труда во второй половине XX века: Хоторнские эксперименты Мэйо, теории мотивации Маслоу, Герцберга, Мак-Грегора, теория ожидания Врума.
12. Этапы развития отечественной социологии труда.
13. Социальные проблемы труда в работах народников (П.Л. Лавров, П.Н. Ткачев, Н.К. Михайловский, В.В. Воронцов).
14. Эмпирические исследования социальных проблем труда в России (начало XX века).
15. Принципы профессиональной стратификации (по работам П.А.Сорокина).
16. Эмпирические исследования социальных факторов производительности труда в 20-ые годы XX века (по работе С.Б.Струмилина «Проблемы экономики труда»).
17. Социологические исследования в области организации труда в России в 20-30-е гг. XX века (А.К. Гастев, П.М. Керженцев, А.В.Чаянов).
18. Основные направления отечественных исследований в области социологии труда в 60-90-е гг. XX века.
19. Э.Дюркгейм о роли разделения общественного труда.
20. Общественное разделение труда и его типы.
21. Виды труда и их особенности.
22. Социальные аспекты отчуждения труда.
23. Типы и виды социально-трудовых отношений.
24. Профессиональная структура общества и факторы профессиональной стратификации.
25. Социальное партнерство в системе трудовых отношений.
26. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности. Технологический процесс: виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника.
27. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях. Инновационные процессы в сфере труда.
28. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.
29. Содержание и функции трудовой мобильности.
30. Виды и формы трудовой мобильности.
31. Социологическое изучение условий труда. Понятие «условия труда». Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду.
32. Элементы - факторы условий труда и их характеристики.
33. Функции условий труда. Оценка условий труда.
34. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.
35. Специфика и уровни социологического анализа субъектов трудового поведения.
36. Основные особенности и характеристики профессиональной культуры субъектов трудового поведения.
37. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения. Типы и виды трудовой мотивации.
38. Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Объекты и субъекты регуляции трудового поведения в производственной организации.

39. Типология, структура и функции регуляции трудового поведения.
40. Институциональные механизмы социальной регуляции трудового поведения, их классификация и особенности.
41. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудового поведения.
42. Труд руководителя. Понятие руководство, функции руководителя, стили руководства
43. Качества присущие лидеру Социально-психологические качества руководителя .
44. Социологические, социометрические и психологически методы выявления неформальных лидеров в организации.
45. Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности по методике Р. Кэттелла.
46. Содержание, структура и функции трудовой мотивации.
47. Трудовое поведение и его виды.
  
48. Трудовая адаптация как социальный процесс. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
  
49. Управление процессами трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы.
50. Теоретические основы исследования социальных конфликтов: парадигмы конфликтологии.
51. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта.
52. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания; социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения.
53. Современные методы управления трудовыми конфликтами: стратегии поведения в конфликте.
54. Забастовка как социальный процесс: понятие забастовка, законные и не законные забастовки, функции забастовки
55. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов в производственных организациях. Примирение, деловые переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
56. Методы ведения деловых переговоров.
57. Виды и функции рынка труда.
58. Безработица и ее формы. Роль службы занятости.
59. Теоретические разработки проблем предпринимательства.
60. Значение предпринимательства.
61. Функции предпринимательства.
62. Виды предпринимательской деятельности
63. Условия развития предпринимательства. Факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России

64. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом
65. Система управления персоналом в современных трудовых организациях: понятие, структура, элементы, цели системы управления персоналом
66. Понятие и формы высвобождения персонала.
67. Социальное развитие как объект управления персоналом. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала, повышение из образовательного и культурного уровня, улучшение условий труда, социальное страхование работников и пр.
68. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений в организации: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации, социальная инфраструктура и пр.
69. Зарубежный опыт работы с персоналом.

#### Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

#### Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине (модулю)					Виды оценочных средств
Оценка	2	3	4	5	
Результаты обучения					
<b>Знания</b> Код 32 (ОПК-2) методы гуманитарных и социально-экономических наук при исследовании проблем в	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Опрос по лекционному материалу (темы 1-4), подготовка докладов

области социологии труда и предпринимательства					
<b>Умения</b> <b>Код У2 (ОПК-2)</b> использовать основные теоретически положения и методы гуманитарных и социально-экономических наук для решения профессиональных задач в области социологии труда и предпринимательства	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Написание и защита рефератов на заданную тему, написание эссе, ответы на тесты (1-5) Вопросы для промежуточного тестового контроля
<b>Умения</b> <b>Код У1 (ПК-5)</b> реализовывать проекты (отдельные этапы) в области аналитической и организационно-управленческой деятельности под руководством специалиста более высокой квалификации	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Подготовка и защита проекта, аналитический обзор/справка (темы 6,7)
<b>Знания</b> <b>Код З1 (ПК-8)</b> современные методы повышения эффективности труда	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Устные и письменные опросы по лекционному материалу (темы 8, 10-13, 17), контрольные работы

					тестового характера
<b>Умения</b> <b>Код У1 (ПК-8)</b> разрабатывать предложения и рекомендации по повышению эффективности труда	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Практические задания, кейсы, решение проблемной ситуации, проекты и т.п. Опрос по лекционному материалу (тема 17)
<b>Уметь:</b> <b>Код У1 (ПК-13)</b> находить оптимальные организационно-управленческие решения и нести за них ответственность	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности непринципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Практические задания, проект, проведение учебного практикума, деловые и ролевые игры, кейс метод, решение проблемной ситуации, опрос по темам: 11, 13, 16.

## 8. Ресурсное обеспечение:

### 8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### а) основная литература:

1. Барков, С. А. Социология организаций : учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2015. — 395 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2274-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/383048> (дата обращения 2. 12.2019)
2. Веселов Ю.В.. Экономическая социология: история идей. С.- Петербург: Издательство С.- Петербургского университета, 1995. - 170 с. URL: Веселов Ю.В. - Экономическая социология: История... Platona.net>...veselov\_ju...sociologija\_istorija\_idej...(дата

- обращения: 01.12.2019).
3. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д.Грибов, В.П.Грузинов, В.А.Кузьменко. 10-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. – 416 с. URL: В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко [bek.sibadi.org/fulltext/esd125.pdf](http://bek.sibadi.org/fulltext/esd125.pdf) (дата обращения 2. 12.2019)
  4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер.— М. : КНОРУС, 2016. — 360 с. URL: Кибанов А.Я. К38 Управление персоналом организации...[ural-education.ru](http://ural-education.ru)...Кибанов...Управление-персоналом...(дата обращения 2. 12.2019)
  5. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015 — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. URL: Экономика [urss.ru/images/add\\_ru/196221-1.pdf](http://urss.ru/images/add_ru/196221-1.pdf) (дата обращения 2. 12.2019)
  6. Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций. // Сборник X Международная научная конференция "Сорокинские чтения - 2016" . - М., Издательство Московского университета, 2016. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические основы... [istina.msu.ru/publications/article/19108100/](http://istina.msu.ru/publications/article/19108100/)(дата обращения: 01.12.2019).
  7. Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учеб. пособие Р15 для вузов / В. В. Радаев ; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — 2-е изд. - М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. - 602, [6] с. - (Учебники Высшей школы экономики). — Выбор, библиогр.: с. 517—539. — Алф. указ.: с. 540-560. - Прил.: с. 561-602. URL: Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учеб.[moodle.kstu.ru/mod/resource/view.php](http://moodle.kstu.ru/mod/resource/view.php)... (дата обращения 2. 12.2019)

**б) дополнительная литература:**

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд. доп. - М.: Норма, 2007. – 448 с. URL: Экономика и социология труда [74br.ru/files/book/genkin.pdf](http://74br.ru/files/book/genkin.pdf) (дата обращения: 01.12.2019).
2. Доронина И.В., Бичеев М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций. - Новосибирск: СибАГС, 2015. – 159 с. URL: Мотивация и стимулирование трудовой...[docplayer.ru](http://docplayer.ru)46553931-Motivaciya-i-stimulirovanie...(дата обращения 2. 12.2019)
3. Избранное: протестантская этика и дух капитализма : [пер. с нем.]. / Макс Вебер. Составление Ю.Н. Давыдова, перевод с немецкого М.И. Левиной, А.Ф. Филиппова, П.П. Гайденко. - 2-е издание, дополненное и исправленное. - Сер. Книга света.– М., РОССПЭН. 2006. – 649 с. URL: Избранное: Протестантская этика и дух капитализма [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
4. Осеев А.А. Социальная напряженность и социальные конфликты в российском обществе: предпосылки, стадии развития и индикаторы. // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. Издательство РГСУ, № 4 (105), Том 1. 2014. - С. 69-83. URL: Социальная напряженность и социальные конфликты... [elibrary.ru](http://elibrary.ru) (дата обращения 2 декабря 2019 г.)
5. Осеев А.А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности. // «Вестник Московского университета. Серия 18.

- Социология и политология». № 2, 2014. - С.68-80. URL: Социальное неравенство как фактор социальной...vestnik.socio.msu.ru>jour/article/view/25 (дата обращения 2 декабря 2019 г.)
6. Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий. // «Вестник Московского университета. Серия № 18. Социология и политология». № 3, 2015. – С. 144-159. URL: Журнал "Вестник Московского университета. Серия 18..." elibrary.ru>contents.asp?id=34212220 (дата обращения: 01.12.2019).
  7. Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М.Вебера. (Результаты прикладных исследований. // «Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология». 2016. № 2. - С.242-263. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-2-242-263> (дата обращения: 01.12.2019).
  8. Управление персоналом организации : учеб. пособие : в 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2015. URL: elibrary.ru> Управление персоналом организации : учеб. пособие : 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2015. (дата обращения 2. 12.2019)

### Перечень информационных технологий

#### Интернет-ресурсы:

№	Web-адрес
1. Журнал «Социс. Социологические исследования»	<a href="http://www.nir.ru/socio/skipubl/socis.htm">http://www.nir.ru/socio/skipubl/socis.htm</a> -
2. Журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология»	<a href="http://www.vestnik.socio.msu.ru/">http://www.vestnik.socio.msu.ru/</a>
3. Российская государственная библиотека	<a href="http://www.rsl.ru/">http://www.rsl.ru/</a>
4. Научная электронная библиотека	<a href="http://www.elibrary.ru">http://www.elibrary.ru</a>
5. Национальная электронная библиотека	<a href="http://www.nel.nns.ru/">http://www.nel.nns.ru/</a>
6. Федеральная служба государственной статистики РФ	<a href="http://www.gks.ru">http://www.gks.ru</a>
7. Статистическая служба Европейского союза	<a href="http://ec.europa.eu">http://ec.europa.eu</a>
8. Электронная библиотека МГУ имени М.В.Ломоносова	<a href="http://www.nbmg.ru/publicdb/">http://www.nbmg.ru/publicdb/</a>

#### 8.2 Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

#### 9. Язык преподавания.

Русский.

**10. Преподаватель (преподаватели).**

д.с.н., проф. Осеев А.А., к.с.н., доц. Маркеева А.В., к.псих.н., доц. Ксенофонтова Е.Г..

**11. Автор (авторы) программы.**

- Осеев А.А, доцент

]