

Автор: д.с.н., проф. Верховин В.И

Структура рабочей программы дисциплины

1. Название дисциплины: Рыночные модели трудового поведения.

2. Шифр дисциплины:

3. Цели и задачи дисциплины:

А. **Цель спецкурса** - дать студентам систематическое представление о моделях трудового поведения в условиях рыночной экономики и методах их социологической интерпретации. Раскрыть специфику социологического анализа производственных процессов современного рыночного общества, особенности стимулирующих и мотивационных механизмов включения работников и работодателей в систему разделения и организации труда.

Б. Важнейшей **задачей спецкурса** является развитие у студентов навыков перевода теоретических конструктов экономической социологии и социологии труда в методические и инструментальные процедуры конкретного эмпирического и прикладного анализа различных аспектов производственной жизни современного общества.

4. Место дисциплины в структуре ООП:

А. Информация об образовательном стандарте и учебном плане:

- тип образовательного стандарта и вид учебного плана – (ФС – специалист ФГОС);
- направление подготовки – отделение «Социология», очная, очно-заочная форма обучения;
- наименование учебного плана в соответствии с утвержденным Перечнем ООП - специальность 020300 «Социология», квалификация: социолог, преподаватель социологии.

Б. Информация о месте дисциплины в образовательном стандарте и учебном плане:

- Специальная дисциплина федеральная компонента (СД.Ф.)
- Тип: спецкурс
- Курс - четвертый
- Семестр – седьмой

В. Перечень дисциплин, которые должны быть освоены для начала освоения данной дисциплины: Блок дисциплин ГСЭ; Блок дисциплин ОПДФ, ОПДР; Блок дисциплин СД.Ф., СД.Р. изучаемых в соответствии с учебным планом по специальности социология (специалитет) на 1- 4 курсах.

Г. Общая трудоемкость в академических часах: 72 часа

Д. Форма промежуточной аттестации - экзамен

5. Формы проведения:

А. Для дисциплины.

- лекции – 36 часов;
- семинарские занятия (коллоквиум) – 0;
- самостоятельная работа студентов – 36 часов;

6. Распределение трудоемкости по разделам и темам, а также формы проведения занятий с указанием форм текущего контроля и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование разделов и тем дисциплины	Трудоемкость (в академических часах по формам занятий)			
		Всего	Аудиторная работа с разбивкой по формам и видам работ	СРС	Формы текущего контроля успеваемости (аудиторные контрольные работы)
		Лекции	С/З		

1	Тема 1. Категория «трудовое поведение» и ее интерпретация.		3		3	
2	Тема 2. Модели трудового поведения		3		3	
3	Тема 3. Субъекты трудового поведения.		3		3	
4	Тема 4. Профессиональные способности и трудовое поведение.		3		3	
5	Тема 5. Компенсационные модели трудового поведения.		3		3	
6	Тема 6. Мотивация трудового поведения.		3		3	Аттестация (контрольная работа)
7	Тема 7. Институциональная регуляция трудового поведения.		3		3	
8	Тема 8. Профессиональная мобильность и трудовое поведение.		3		3	
9	Тема 9. Модели предложения и спроса профессиональных ресурсов.		3		3	
10	Тема 10. Контрактные формы экономического обмена на рынках труда.		3		3	Аттестация (контрольная работа)
11	Тема 11. Инновационные модели трудового поведения.		3		3	
12	Тема 12. Профессиональная культура		3		3	
	Промежуточная аттестация. Экзамен					
	Итого:	72	36		36	

7. Содержание дисциплины по темам¹

Тема 1. Категория «трудовое поведение» и ее интерпретация.

Поведенческая парадигма теоретического анализа в социологии. Принципы поведенческого анализа социальных процессов и систем. Социальное поведение и его модификации. Поведенческий анализ в социологии труда и экономической социологии. Взаимосвязь поведенческого, институционального, структурно-функционального анализа. Предметная область социологии труда и ее интерпретация в рамках поведенческого анализа. Теоретические и эмпирические модели трудового поведения.

Тема 2. Модели трудового поведения

Типология моделей трудового поведения. Основные факторы дифференциации моделей трудового поведения. Виды трудового поведения, их характеристики и особенности. Функциональное поведение. Экономическое поведение. Стратификационное поведение. Организационное поведение. Инновационные, адаптивные, церемониальные, конвенциональные, характерологические, спонтанные и деструктивные модели трудового поведения. Рыночные и патерналистские модели трудового поведения.

Тема 3. Субъекты трудового поведения.

«Проблема» субъекта трудового поведения. Критерии классификации субъектов трудового поведения. Уровни социологического анализа субъектов трудового поведения: индивидуальный, групповой, организационный. Субъектные характеристики трудового поведения работников: профессиональные способности, трудовая мотивация, профессиональные установки, стереотипы и ценностные ориентации. Факторы специализации субъектов трудового поведения в условиях рынка.

Тема 4. Профессиональные способности и трудовое поведение.

Профессиональные способности и основные факторы их специализации. Модели функционального поведения и их разновидности. Проблема дифференциации физического и умственного труда. Стандартные, рутинные и инновационные элементы трудового поведения. Институты профессиональной социализации. Социальные функции профессиональных способностей: инструментально-прагматические, стратификационные,

¹ Задания для самостоятельной работы на семинарских занятиях (коллоквиумах) назначаются в соответствии с содержанием тем читаемого спецкурса.

креативные. Рыночные и патерналистские институты социального воспроизводства профессиональных способностей, их особенности и различия.

Тема 5. Компенсационные модели трудового поведения.

Профессиональные ресурсы (способности), способы их затрат и компенсаций. Режимы максимизации профессиональных ресурсов. Модели саморегуляции затрат профессиональных ресурсов. Форсированные модели затрат профессиональных ресурсов. Симметричные и эквивалентные модели. Минимизационные модели (рестрикционизм и оппортунизм). Проблема *измерения* затрат и компенсаций профессиональных ресурсов. Рыночные и патерналистские модели затрат и возмещений профессиональных ресурсов. Работа и заработная плата в концепции Л. Мизеса.

Тема 6. Мотивация трудового поведения.

Мотивация в структуре трудового поведения. Мотиватор, мотивация и мотив трудового поведения. Поливалентность трудовой мотивации, ее параметры. Объективные и субъективные мотиваторы трудового поведения. Содержание мотивов трудового поведения. Мотивы «обеспечения», призвания, престижа, социальные мотивы. Ценности профессионального этоса и эталоны профессиональных достижений. Стимулы и мотивы трудового поведения. Асимметрия мотивации работодателей и наемных работников в условиях рынка.

Тема 7. Институциональная регуляция трудового поведения.

Основные факторы профессиональной стратификации. Статусно-ролевая матрица трудового поведения. Профессиональный статус и профессиональная роль. Три измерения и функции профессионального статуса. Особенности и различия профессионального, должностного и экономического статусов. Формы институциональной регуляции трудового поведения: управленческие, экономические, контрактные, нормативные, конвенциональные.

Тема 8. Профессиональная мобильность и трудовое поведение.

Основные факторы и каналы профессиональной мобильности. Лимиты профессиональной мобильности: демографические, функциональные, региональные, этнические, социально-культурные, экономические. Формы профессиональной дискриминации в условиях рынка. «Структурные ловушки» профессиональной мобильности. Официальные и неофициальные каналы профессиональной мобильности. Социальные ориентиры и мотиваторы профессиональной мобильности. Институциональные рамки профессиональной мобильности: организационные, отраслевые, региональные, семейно-клановые (сетевые). Циклы профессиональной мобильности. Рыночные и патерналистские модели профессиональной мобильности.

Тема 9. Модели предложения и спроса профессиональных ресурсов.

Профессиональные способности и их экономическое содержание. Массовые и редкие профессиональные ресурсы. Модели предложения и спроса профессиональных ресурсов в условиях рынка. *Пассивные* модели предложения и спроса. *Активные* модели предложения и спроса. Монопольные эффекты на рынке редких профессиональных ресурсов. «Жизненные циклы» носителей редких ресурсов. Формы экономического обмена на рынке рабочей силы. Основное противоречие отношения «работник - работодатель». «Максимизационный эгоизм» работодателей и методы его преодоления. Рестрикционизм наемных работников и его разновидности. Проблема баланса экономических интересов работников и работодателей. Контрактные формы рыночного обмена профессиональными ресурсами. Самозанятость на рынке и ее виды.

Тема 10. Контрактные формы экономического обмена на рынках труда.

Концепция «гибкой занятости» и три стратегии адаптации: функциональная, численная и финансовая. Интересы наемных работников и целевая функция фирмы. Модель адаптации фирмы в рамках транзакционного подхода. Три типа контрактов в концепции О. Уильямсона. Коммунальные контракты и их особенности. Структура поиска

рабочего места на рынке труда. Социальный и сетевой контекст трудового поведения. Работа и заработная плата в концепции Л. Мизеса.

Тема 11. Инновационные модели трудового поведения.

«Дилемма инноватора» в трудовом процессе. Конструктивные функции инновационного поведения. Консервативные и инновационные компоненты в структуре организационной культуры. Инновации в структуре производственной организации и лимиты их реализации. Предпринимательские модели инновационного поведения. Формы реализации инновационного поведения в условиях рынка. Самозанятость и ее разновидности. Риски предпринимательского (инновационного) поведения.

Тема 12. Профессиональная культура

Функции профессиональной культуры. Виды профессиональных культур и субкультур. Массовые профессиональные культуры. Референтные и периферийные профессиональные культуры. «Закрытые» и «открытые» профессиональные культуры. «Жесткие» и «локальные» профессиональные культуры. Элитарные профессиональные культуры. Девиантные и «смешанные» профессиональные культуры. Традиционные, рутинные и инновационные элементы в структуре профессиональной культуры. Проблема диффузии профессиональных культур. Профессиональная, организационная, корпоративная и экономическая культура, их особенности и различия.

8. Перечень компетенций, формируемых в результате освоения дисциплины.

Основные специализированные компетенции (СПК) дисциплины «Рыночные модели трудового поведения», согласно учебному плану подготовки специалиста по направлению «Социолог», базируются на универсальных (УК), общенаучных (ОК), инструментальных (ИК), системных (СК) и профессиональных (ПК) компетенциях, формируемых в результате освоения дисциплин: гуманитарного, социального и экономического цикла, дисциплин математического и естественно научного цикла, а также дополняют компетенции базовых и вариативных дисциплин профессионального цикла «Социолог-специалист», смежных с дисциплиной «Рыночные модели трудового поведения».

9. Используемые образовательные технологии

Преподавание спец. дисциплины «Рыночные модели трудового поведения» предполагает использование следующих образовательных технологий:

- проведение традиционных аудиторных лекционных и семинарских занятий;
- проведение аудиторных лекционных и семинарских занятий с использованием мультимедийных технологий;
- подготовка студентами презентаций для иллюстрации своих рефератов, докладов и сообщений.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение самостоятельной работы, оценочные средства контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

А. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов:

- индивидуальная помощь студенту в подборе источников для подготовки к аттестации;
- передача необходимых программ и методических пособий в электронном виде;
- консультационная помощь при составлении текстов;
- проведение консультаций для подготовки к экзаменам;
- объяснение критериев оценки выполненной студентами итогов текущей и промежуточной аттестации.

Б. Примерный список заданий для самостоятельной работы студентов, проведения текущей и промежуточной аттестации.

1.1. Поведенческая парадигма теоретического анализа в социологии

1.2. Социальное поведение и его модификации

1.3. Предметная область социологии труда и ее интерпретация в рамках поведенческого анализа

1.4. Типология моделей трудового поведения

- 1.5. Виды трудового поведения, их характеристики и особенности
 - 1.6. Рыночные и патерналистские модели трудового поведения.
 - 1.7. Критерии классификации субъектов трудового поведения.
 - 1.8. Уровни социологического анализа субъектов трудового поведения. Субъектные характеристики трудового поведения работников
 - 1.9. Факторы специализации субъектов трудового поведения в условиях рынка
 - 1.10. Профессиональные способности и факторы их специализации
 - 1.11. Проблема дифференциации физического и умственного труда
 - 1.12. Институты профессиональной социализации.
 - 1.13. Профессиональные ресурсы (способности), способы их затрат и компенсаций
 - 1.14. Модели саморегуляции затрат профессиональных ресурсов
 - 1.15. Проблема *измерения* затрат и компенсаций профессиональных ресурсов.
 - 1.16. Рыночные и патерналистские модели затрат и возмещений профессиональных ресурсов.
 - 1.17. Мотивация в структуре трудового поведения
 - 1.18. Поливалентность трудовой мотивации, ее параметры
 - 1.19. Содержание мотивов трудового поведения
 - 1.20. Ценности профессионального этоса и эталоны профессиональных достижений.
 - 1.21. Асимметрия мотивации работодателей и наемных работников в условиях рынка
 - 1.22. Статусно-ролевая матрица трудового поведения
 - 1.23. Профессиональный статус и профессиональная роль
 - 1.24. Три измерения и функции профессионального статуса
 - 1.25. Формы институциональной регуляции трудового поведения
 - 1.26. Основные факторы и каналы профессиональной мобильности
 - 1.27. Лимиты профессиональной мобильности
 - 1.28. «Структурные ловушки» профессиональной мобильности
 - 1.29. Институциональные рамки профессиональной мобильности
 - 1.30. Рыночные и патерналистские модели профессиональной мобильности.
 - 1.31. Профессиональные способности и их экономическое содержание
 - 1.32. Массовые и редкие профессиональные ресурсы (способности)
 - 1.33. *Активные и пассивные* модели предложения и спроса профессиональных ресурсов в условиях рынка
 - 1.34. Основное противоречие отношения «работник - работодатель»
 - 1.35. Самозанятость на рынке и ее виды
 - 1.36. Концепция «гибкой занятости» и три стратегии адаптации фирмы
 - 1.37. Интересы наемных работников и целевая функция фирмы
 - 1.38. Три типа контрактов в концепции О. Уильямсона
 - 1.39. Коммунальные контракты и их особенности
 - 1.40. Социальные сети и трудовое поведение
 - 1.41. «*Дилемма инноватора*» в трудовом процессе
 - 1.42. Инновации в структуре производственной организации и лимиты их реализации
 - 1.43. Инновационные модели трудового поведения
 - 1.44. Риски предпринимательского (инновационного) поведения
 - 1.45. Виды профессиональных культур и субкультур.
- В. Примерный список вопросов для проведения промежуточной аттестации, экзамена (См.: пункт Б).
- Г. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.
- Применяется следующая текущая аттестация в виде:
- контроля посещаемости лекций и семинарских занятий;
 - двух контрольных работ в рамках внутри семестрового промежуточного контроля;
 - промежуточной аттестации, экзамена.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

А. Основная литература

№ п/п	Автор	Название книги	Место издания	Издат-во	Год изд.
1					
2	Верховин В.И.	Трудовое поведение. Учебное пособие	Москва	РУДН	2003
3	Верховин В.И.	Социальная регуляция трудового поведения в производственной организации. Учебное пособие	Москва	МГУ	1991
4	Верховин В.И.	Профессиональные способности и трудовое поведение. Учебное пособие	Москва	МГУ	1993
5	Верховин В.И.	«Рыночные модели трудового поведения». Текст лекций. Презентации.	Москва		2013
6	Верховин В.И., Зубков В.И.	Экономическая социология (монография)	Москва	РУДН	2005
7	Добреньков В.И., Кравченко А.И.	Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 12.: Экономика и труд	Москва	ИНФРА-М	2007
8		Социология труда. Учебник./Под ред. Н.И. Дряхлова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины.	Москва	МГУ	1993
9		Экономическая социология. Учебное пособие. Под ред. В.И. Верховина	Москва	АКАДЕМ. ПРОЕКТ	2006
10		Экономическая социология. Учебное пособие. В 2 томах. Под ред. В.И. Верховина	Москва	КДУ	2009

Б. Дополнительная литература

№ п/п	Автор	Название книги	Место издания	Издат-во	Год изд.
1	Автономов В.С.	Модель человека в экономической науке	СПБ	Экон. школа	1997
2	Зубков В.И.	Социологическая теория риска: Учебное пособие для вузов.	Москва	АКАДЕМ. ПРОЕКТ	2009
3	Мизес Л.	Человеческая деятельность Трактат по экономической теории	Москва	ОАО НПО Экономика	2000
4	Подмарков В.Г.	Введение в промышленную социологию	Москва	Мысль	1973
5	Радаев В.В.	Экономическая социология. Курс лекций.	Москва	Аспект Пресс	1997
6		Управление человеческими ресурсами: Менеджмент и консультирование./Под ред. В.В. Щербины	Москва	НИГО	2004

В. Интернет-ресурсы

1. <http://socionet.narod.ru>
2. <http://www.univer.omsk.su/omsk/socstuds/makssoc/biblioteka.htm>
3. <http://zvezda.ru/geopolitics/data/library/%CD/indx2.htm>
5. http://list.mail.ru/10200/1/0_1_0_1.html
6. <http://www.isn.ru/sociology.shtml>
7. <http://www.ecsoc.ru/db/catres/world/>
8. <http://www.libertarium.ru/libertarium/library>
9. <http://corruption.rsuh.ru>
10. <http://ecsoc.hse.ru/>

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

А. Помещения – аудитория на 1-2 группы.

Б. Оборудование – Проектор с ПК для показа презентаций лекций и презентаций докладов студентов.