

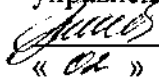
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

Факультет экономики и управления

Кафедра «Менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики и
управления

 /М.Ю. Еремина/
« 02 » 03 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень бакалавриата)

направленность (профиль):

«Государственная и муниципальная служба»

Петропавловск-Камчатский,
2020

Рабочая программа оставлена на основании ФГОС ВО направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» и учебного плана ФГБОУ ВО «КамчатГТУ».

Составитель рабочей программы:

доцент кафедры «Менеджмент», к.полит.н., доцент



Пуликов.А.О

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Менеджмент» «02» 03 2020 г., протокол № 6.

Заведующий кафедрой
«02» 03 2020 г.



Рогалёва Н. И

1 Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины «Социология труда» является формирование у студентов теоретического мышления, освоение ими фундаментальных теорий и методологии социологии труда, приобретение научной эрудиции в данной области знаний, овладение навыками социологического исследования социально-экономических явлений и процессов современного общества.

Основными **задачами** курса являются:

- систематическое и последовательное изучение базовых представлений об основных тенденциях развития социологии труда, ее категориях и понятиях;
- изучение основных теоретических концепций, направлений и методов исследования социально-экономической жизни общества;
- овладение навыками теоретического и эмпирического анализа социальных механизмов и институтов регуляции трудового и экономического поведения, профессиональной и экономической стратификации общества, социальной организации труда, отраслевого и регионального разделения труда, трудовой и экономической мобильности субъектов экономического поведения на макро- и микроуровнях;
- овладение методами решения прикладных задач в рамках данной проблематики.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 – владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице.

Таблица – Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения

ПК - 2	<p>владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные этапы и закономерности исторического развития общества; – научные воззрения о труде, о возможностях работников в сфере труда; – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами. 	<p>З(ПК-2)1</p> <p>З(ПК-2)2</p> <p>З(ПК-2)3</p>
		<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; – проектировать организационные структуры; – организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; – разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; – разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации. 	<p>У(ПК-2)1</p> <p>У(ПК-2)2</p> <p>У(ПК-2)3</p> <p>У(ПК-2)4</p> <p>У(ПК-2)5</p>
		<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – специальной социально-экономической терминологией и лексикой дисциплины; – современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; – современными методами управления человеческими ресурсами; – инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста; – методами планирования служебной карьеры. 	<p>В(ПК-2)1</p> <p>В(ПК-2)2</p> <p>В(ПК-2)3</p> <p>В(ПК-2)4</p> <p>В(ПК-2)5</p>

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина является дисциплиной вариативной части в структуре образовательной программы, ее изучение базируется на знании совокупности таких дисциплин, как «Экономика», «Теория управления», «Социология и политология», «Основы управления персоналом», «Государственная и муниципальная служба» др.

Теоретические знания и практические навыки, сформированные у студентов в процессе изучения дисциплины «Социология труда», являются базовыми при изучении следующих дисциплин: «Государственная и муниципальная служба», «Этика государственной и муниципальной службы», «Управление человеческими ресурсами на государственной и муниципальной службе».

Знания, умения и навыки, полученные обучающимися в ходе изучения курса дисциплины, могут быть использованы для прохождения преддипломной практики, а также для подготовки выпускной квалификационной работы.

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля*	Итоговый контроль знаний по дисциплине
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
Тема 1 Предмет и содержание социологии труда	16	8	4	4		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 2 Социальная сущность труда и его основные характеристики	14	8	4	4		6	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 3 Социально-экономическая структура труда: характер и содержание	14	8	4	4		6	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 4 Социальные процессы в сфере труда	14	8	4	4		6	Опрос, дискуссия,	

							практическая работа	
Тема 5 Трудовое поведение	12	4	2	2		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 6 Мотивы и стимулы трудовой деятельности	14	8	4	4		6	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 7 Структурные и функциональные особенности трудового потенциала	16	8	4	4		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 8 Эффективность и качество труда работника	16	8	4	4		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 9 Отношение к труду и удовлетворенность трудом	16	8	4	4		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 10 Качество рабочей силы и профессиональное обучение	12	4	2	2		8	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Зачет с оценкой								
Всего	144/4	72	36	36		72		

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля*	Итоговый контроль знаний по дисциплине
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
Тема 1 Предмет и содержание социологии труда	14	1	-	1		13	Опрос, дискуссия, практическая работа	
Тема 2 Социальная сущность труда и его основные характеристики	14	1	-	1		13	Опрос, дискус-	

							сия, прак- тическая работа	
Тема 3 Социально-экономическая структура труда: характер и содержание	14	1	1	-		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 4 Социальные процессы в сфере труда	14	1	1	1		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 5 Трудовое поведение	14	1	-	-		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 6 Мотивы и стимулы трудовой деятельности	14	1	-	1		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 7 Структурные и функциональные особенности трудового потенциала	14	1	0,5	0,5		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 8 Эффективность и качество труда работника	14	1	0,5	0,5		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 9 Отношение к труду и удовлетворенность трудом	14	1	0,5	0,5		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Тема 10 Качество рабочей силы и профессиональное обучение	14	1	0,5	0,5		13	Опрос, дискус- сия, прак- тическая работа	
Зачет с оценкой	4							4
Всего	144/4	10	4	6		130		4

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1 «Предмет и содержание социологии труда»

Лекция

Предмет социологии труда – структура и механизм социальных отношений и социальных процессов в сфере трудовой деятельности. Основные функции и задачи социологии труда. Взаимосвязь

социологии труда с другими частными социологическими дисциплинами: индустриальной социологией, социологией организаций, экономической социологией, социологией личности, социальной психологией.

Основные понятия темы: социологии труда: трудовые отношения, характер труда, содержание труда, отношение к труду, гуманизация и обогащение труда, удовлетворенность трудом, трудовая мотивация.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте сущность, функции и социальные аспекты труда.
2. Дайте характеристику социально-трудовых отношений в сфере труда.
3. Перечислите основные цели, которые можно достичь с помощью дисциплины «Социология труда».
4. Под воздействием каких факторов развивалась социологическая концепция труда?
5. Какова система социологических категорий, позволяющих адекватно отразить социальную направленность трудовых процессов?

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Социология труда как отрасль социологического знания.
2. Объект и предмет социологии труда.
3. Категориальный аппарат социологии труда. Методологический статус социологии труда.
4. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде.
5. Структура социологии труда как науки.
6. Типы и направления исследований в социологии труда.

Практические задания

Задание 1. Составьте глоссарий по дисциплине «Социология труда», включающий основные понятия.

Задание 2. Составьте сравнительную таблицу основных этапов развития социологии труда.

Задание 3. Представьте блок-схему связи науки социологии труда с другими науками.

Литература: [2]; [3]

Тема 2 «Социальная сущность труда и его основные характеристики»

Лекция

Процесс труда, его структура и основные функции. Труд как целесообразная деятельность и как процесс. Основные элементы системы труда – цель, воля, затрата сил субъекта труда, взаимная зависимость индивидов в процессе труда. Трудовой цикл и трудовой процесс.

Двойственная природа труда: труд как средство взаимодействия между человеком и природой и как основа взаимодействия между людьми в процессе производства. Разделение и кооперация труда. Перемена видов труда. Их исторический характер и формы проявления.

Труд как система социальных отношений. Сущность и структура трудовых отношений. Социальные субъекты трудовых отношений. Профсоюзы, работодатели и государство как субъекты трудовых отношений. Переходный характер трудовых отношений в современной России.

Основные понятия темы: труд, трудовой цикл, трудовой процесс, процесс производства, трудовые отношения.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под «отношением к труду»?
2. Как формировались методологические принципы исследования отношения к труду в советской социологии?
3. Что было характерно для первого и второго этапов развития исследований отношения к труду?
4. Как можно охарактеризовать современный этап в развитии исследования отношения к труду?

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Отношение к труду как характеристика типа трудовой деятельности.
2. Объективные и субъективные факторы отношения к труду.
3. Характеристика этапов исследования феномена отношения к труду в российской социологии.
4. Роль исследований А.К. Гастева и Н.А. Витке на первом этапе исследования феномена отношения к труду.
5. Концепции А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова на втором этапе исследований отношения к труду.
6. Третий этап исследований и теория трех стадий становления отношения к труду В.Г. Подмаркова.
7. Исследование проблемы отношения к труду на 4 и 5 этапе эволюции.

Практическое задание

Задание 1. Дайте сравнительный анализ исследований отношения к труду в российской и зарубежной социологии труда.

Задание 2. Составьте экспресс-интервью работника предприятия в целях изучения его отношения к труду (5-7 вопросов).

Литература: [1]; [2]; [3]

Тема 3 «Социально-экономическая структура труда: характер и содержание»

Лекция

Характер и содержание труда; их взаимосвязь. Характер труда и социальная природа труда в аграрных, индустриальных и информационных обществах.

Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости. Проблемы измерения содержания/содержательности труда. Влияние информационной технологической революции на содержание труда. Противоречивость последствий в изменении содержания труда.

Рабочее место в индустриальном и информационном производстве. Экономический и социальный механизмы воспроизводства рабочих мест. Проблема сбалансированности рабочих мест по характеру и содержанию труда в контексте качества человеческих ресурсов. Классификация профессий и типология групп по характеру и содержанию труда. Международная стандартная классификация видов занятости (International Standart Classification of Occupations. 1988).

Основные понятия темы: общество, информационные технологии, рабочее место, занятость.

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите основные виды труда.
2. Опишите периодизацию «больших циклов конъюнктуры», проведите их сравнительный анализ.
3. Раскройте экономические и социальные механизмы воспроизводства рабочих мест.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Какова роль труда в становлении и развитии общества?
2. Дайте характеристику основным видам труда в общественном производстве.
3. Дайте определение характеру и содержанию труда как парных категорий.
4. В чем суть закона соответствия содержания характера труда и его функционирования в рамках общественно-экономических формаций?
5. Какие закономерности Н.Д. Кондратьев эмпирически обнаруживает в контексте своей теории «больших циклов конъюнктуры»?
6. С помощью каких методов проводятся социологические исследования проблем занятости и безработицы?

Задания по теме:

Задание 1. В 2007 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн.; военнотружущие – 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Определить:

- а) уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве;
- б) занятость населения различными видами общественно полезной деятельности;
- в) эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задание 2. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек; численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определить:

- а) начальный уровень безработицы;
- б) численность занятых;
- в) количество безработных;
- г) уровень безработицы месяц спустя.

Задание 3. Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 750 млрд. рублей, естественный уровень безработицы – 5%, фактический уровень безработицы – 9%.

Определить какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

Задание 4. В таблице 2 представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода.

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения.

Таблица 2 – Трудовые ресурсы

	Первый год (в тыс. чел.)	Пятый год (в тыс. чел.)
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

1. Определить:

- а) численность безработных;
 - б) фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода;
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
 3. Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задание 5. Численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5 %.

Определить численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости.

Литература: [2]; [3]

Тема 4 «Социальные процессы в сфере труда»

Лекция

Общая характеристика социальных процессов в сфере труда. Сущность и структура трудовой адаптации. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации, ее виды и этапы. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников. Взаимосвязь процессов мобильности и производственной адаптации.

Трудовые перемещения как социальный процесс. Виды и формы трудовых перемещений. Механизм процесса трудовых перемещений. Проблемы трудовой мобильности. Текучесть кадров: ее факторы, и пути регулирования.

Социальный контроль в сфере труда. Механизмы социального контроля. Виды и основные компоненты контроля трудового поведения. Социальные нормы, санкции, их классификация. Особенности санкций как оперативных (ситуационных) стимулов трудового поведения работников.

Социальные конфликты в сфере труда. Причины возникновения, стороны конфликта, динамика протекания трудовых конфликтов и механизмы их разрешения. Трудовые конфликты в современной России. Диагностика предконфликтных ситуаций на предприятии.

Основные понятия темы: адаптация, трудовые перемещения, конфликт, социальный контроль, диагностика.

Вопросы для самоконтроля:

1. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.
2. Виды, формы и механизм процесса трудовых перемещений.
3. Понятие, цель и механизмы социального контроля.
4. Социальные нормы, санкции, их классификация.
5. Социальные конфликты в сфере труда, их причины возникновения, динамика протекания и механизмы разрешения.
6. Трудовая миграция и формирование региональных и мирового рынков труда.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Социальные процессы в сфере труда.
2. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации.
3. Проблемы трудовой мобильности.
4. Формы социального контроля в сфере труда.
5. Необходимость диагностики конфликтных ситуаций на предприятии.
6. Экономические и социологические проблемы трудовой миграции.

Задания по теме:

Задание 1. Ситуационная задача

Место работы: больница, медсестринская служба.

Ваша должность: старшая сестра больницы.

Больница, в которой Вы работаете, испытывает нехватку кадров. Ваш начальник попросил Вас выделить трех из двенадцати медсестер, находящихся у Вас в подчинении, для того, чтобы они два-три дня поработали в другом отделении, где сложилось критическое положение.

Работа, которую им предстоит выполнять, хорошо им знакома и не требует дополнительных навыков и знаний. Вы можете выбрать любую из Ваших подчиненных, так как им предстоит заниматься практически тем же, что они делают на своем постоянном рабочем месте.

Вы хорошо знаете своих сотрудниц и легко можете назначить трех из них для этой работы. Отсутствие трех человек в течение нескольких дней не повлияет на эффективность и качество работы Вашего отделения.

Чем Вы будете руководствоваться при отборе сестер для временной работы в другом отделении? Какими методами Вы будете решать эту задачу?

Задание 2. Ситуационная задача 2

Организация: страховая компания.

Ваша должность: вице-президент.

Вы являетесь вице-президентом большой страховой компании. Вы несете ответственность за состояние документации по страхованию. С целью сокращения расходов компания планирует закрытие одного из своих филиалов, вся документация которого поступает в Ваш офис.

Вы уполномочены нанять новых служащих для выполнения этой работы, однако их количество должно быть меньше количества работающих в филиале, который намечено закрыть. Поэтому Вы просите каждого из своих сотрудников взять на себя дополнительный объем работы.

Вам подотчетны три Ваших заместителя. Каждый из них, в свою очередь, руководит четырьмя начальниками отделов. Все вышеназванные лица работают с полной нагрузкой, так что дополнительные обязанности наверняка отрицательно скажутся на эффективности их работы.

Закрытие филиала произойдет через месяц, и на Вас ляжет ответственность за его работу.

Вы рассматриваете возможности перераспределения обязанностей своих трех заместителей и четырех начальников отделов. Однако четкого представления о том, как это сделать, у Вас нет.

Все Ваши заместители и начальники отделов обладают большой компетенцией и умением выполнять необходимую работу при условии, что у них в распоряжении имеется достаточное количество ресурсов. К сожалению, меры по сокращению расходов компании не позволяют увеличить штат служащих до необходимых размеров.

В трехнедельный срок Вам необходимо представить план реорганизации работы Ваших подчиненных, которые должны быть готовы приступить к ведению дополнительно поступающей документации. У Вас множество идей, однако Вы не можете решить, что же предпринять.

Реорганизация болезненно отразится на работе Ваших заместителей и начальников отделов. Вы, насколько это возможно, хотели бы провести ее с минимальной потерей эффективности.

Задание 3. «Повышение активности подчиненных»

Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у менеджера имеется следующий диапазон действий:

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.
2. Проводить с сотрудниками совещания, советоваться с ними по делам организации.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию организации.
4. Создавать условия для социальной активности работника.
5. Предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь, в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.
8. Привлекать подчиненных к формулировке целей организации и выработке решений.
9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.
10. Обеспечивать карьерный рост инициативных подчиненных.
11. Организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности.
12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.
13. Поручать сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребует от них полной самоотдачи.
14. Постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе.

Постановка задачи

1. Какие действия менеджера по увеличению творческой отдачи в работе подчиненных вы считаете главными и почему?
2. Какие еще меры, по вашему мнению, может принять менеджер, чтобы добиться роста результативности и повышения активности подчиненных?

Литература: [2], [3]

Тема 5 «Трудовое поведение»

Лекция

Понятие «трудовое поведение». Содержание, структура и функции трудового поведения работников. Субъекты трудового поведения, их виды и особенности. Индивидуальное и групповое поведение в сфере труда. Устойчивые и ситуативные характеристики трудового поведения. Экономические, социальные и социально-психологические механизмы детерминации трудового поведения. Внешняя и внутренняя регуляция трудового поведения.

Жизненная и профессиональная перспектива личности как фактор формирования трудового поведения. Методы и формы регуляции трудового поведения работников. Специфика экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции поведения работников. Административно-правовые основы регуляции трудового поведения.

Основные понятия темы: трудовое поведение, детерминация, регуляция.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте характеристику понятия «трудовое поведение».
2. В чем состоит отличие трудового от профессионального поведения?
3. Раскройте структуру трудового поведения.
4. По каким критериям можно дифференцировать трудовое поведение?
5. Расскажите о разных формах трудового поведения.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовое поведение: понятие и структура.
2. Содержание профессионального поведения.
3. Структура трудового поведения.
4. Классификация трудового поведения.
5. Механизм регулирования трудового поведения.
6. Интеллектуализация труда.
7. Оценка физических и умственных затрат работников.
8. Социологическое исследование трудового поведения работников.

Практические задания:

Задания по теме:

Задание 1. Прочитайте список возможных поощрений и отметьте те, которые обычно используются в организациях при поощрении персонала. Отметьте такие поощрения, которые, по Вашему мнению, следовало бы чаще использовать на промышленном предприятии (табл. 5). Внесите собственные предложения видов поощрений. Причем, приведите примеры поощрений, способствующих повышению лояльности персонала. Представьте перечень принципов, на основании которых строится система поощрений в организации. Какие из этих принципов необходимо соблюдать в первую очередь и почему?

Постройте таблицу базовых принципов системы поощрения персонала организации. Проранжируйте их по степени значимости.

Аналогично, по степени значимости проранжируйте виды поощрений работников из таблицы 3.

Таблица 3 – Список поощрений

Виды поощрений	Обычно используются	Следовало бы чаще использовать
1. Похвала подчиненного		
2. Публичное признание заслуг		
3. Повышение оклада		
4. Премия		
5. Предложение более привлекательной для данного работника работы		
6. Предложение более перспективной работы		
7. Предложение более престижной работы		
8. Одобрение со стороны руководителя		
9. Перевод в более престижное подразделение		
10. Расширение полномочий		
11. Участие в принятии решений		
12. Улучшение условий работы		
13. Предоставление возможностей для неформального отдыха (вечера, поездки и т.п.)		
14. Благодарность руководителя		
15. Отгул, дополнительный отпуск		
16. Направление на повышение квалификации		
17. Высокая оценка рабочих качеств работника со стороны руководителя		
18. Повышение по службе		
19. Направление в престижную командировку		
20. Фотография на доске почета		

Задание 2. Работникам малого предприятия утверждены следующие показатели и размеры премирования: за выполнение плана прибыли – 20% оклада; за каждый процент перевыполнения плана прибыли – 0,8% оклада; за выполнение плана по реализации по договорам – 10% оклада.

Рассчитать: средний размер и сумму премии работника, если по плану прибыль составляет 902,0 тыс. руб., а фактически получена прибыль – 1107,0 тыс. руб., план по реализации по договорам выполнен на 100%. Заработная плата по должностным окладам всех работников (5 человек) за месяц – 55900 руб.

Задание 3. В бизнес-плане предприятия предусмотрены следующие технико-экономические показатели:

- 1) общая плановая себестоимость продукции – 5000 руб.;
- 2) доля заработной платы рабочих-сдельщиков, которым выплачивается премия за сверхплановое снижение себестоимости продукции, составляет в плановой себестоимости единицы продукции 200 руб. (4% общей стоимости);
- 3) месячное задание по выпуску продукции определено в размере 600 единиц. За отчетный период данное предприятие выполнило план по выпуску продукции на 104% и обеспечило сверхплановое снижение себестоимости продукции на 2%.

Определить сумму премии за сверхплановое снижение себестоимости продукции.

Задание 4. Оцените, пожалуйста (табл. 4), как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в Вашей группе, выставив ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине.

Таблица 4 – Свойства психологического климата

№	Свойство психологического климата А	Оценка	Свойство психологического климата В
1.	Преобладает бодрый жизнерадостный тон настроения	3210123	Преобладает подавленное настроение
2.	Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии	3210123	Конфликтность в отношениях, антипатии
3.	В отношениях между группировками внутри Вашего коллектива существует взаимное понимание и расположение	3210123	Группировки конфликтуют между собой
4.	Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности	3210123	К более тесному общению проявляют безразличие, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности
5.	Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы	3210123	Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство
6.	С уважением относятся к мнению других	3210123	Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению других
7.	Достижения и неудачи группы переживаются как собственные	3210123	Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов
8.	В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, все друг друга поддерживают	3210123	В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения
9.	Чувство гордости за группу, если ее хвалят, отмечает руководство	3210123	К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно
10.	Группа активна, полна энергии	3210123	Группа инертна, пассивна
11.	Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе	3210123	Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность
12.	В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в их защиту	3210123	Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым
13.	Совместные дела увлекают всех, желание работать коллективно	3210123	Каждый думает о своих интересах

Оценки:

3 – свойство проявляется в группе всегда;

2 – свойство проявляется в большинстве случаев;

1 – свойство проявляется нередко;

0 – проявляется в одинаковой степени и то и другое свойство.

Подсчет итогов

Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 – сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах – сумма В; найти разницу $C = A - B$. Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. Если С более 25, значит, психологический климат благо-

приятен. Если C менее 25 – климат неустойчиво благоприятен. Рассчитывают среднегрупповую оценку психологического климата по формуле:

$$C = \sum C_i / N, \quad (1)$$

где N – число членов группы.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле:

$$\frac{n(C_i-)}{N} * 100\%, \quad (2)$$

где $n(C_i-)$ – число людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный; N – число членов группы.

Задание 5. Деловая игра «Диагностика социотипов»

Подбор людей для формирования работоспособной команды с учетом основных черт и качеств личности.

Согласны ли Вы с утверждениями? Дайте ответы в баллах:

Да, согласен = 4.

В основном согласен = 3.

Частично согласен = 2.

Скорее не согласен = 1 балл.

Следите за тем, чтобы внутри пары вопросов не давать одинаковых ответов.

1. У меня много несбыточных идей, на разработку которых я трачу немало сил и энергии.
 2. Я никогда не трачу много сил и энергии на разработку несбыточных идей.
 3. Когда я в упадке, свою работоспособность мне самому (самой) восстановить нелегко.
 4. Когда я в упадке, я сам (сама) беру себя в руки и нормально выполняю работу. У меня это хорошо получается.
 5. Излишняя расчетливость вредит моим отношениям с людьми больше, чем обидчивость.
 6. Излишняя обидчивость вредит моим отношениям больше, чем расчетливость.
 7. Я не расширяю поле своей деятельности, пока хорошо не освою все имеющиеся.
 8. Я не освою все имеющиеся, пока не расширю поле своей деятельности.
 9. Мне доставляет большое удовольствие каждый день делать что-нибудь практическое, полезное для меня или для других.
 10. Мне доставляет большое удовольствие каждый день сочинять или что-нибудь подолгу обдумывать.
 11. Мое настроение внезапно меняется только из-за очевидной причины.
 12. Мое настроение внезапно меняется из-за небольшого толчка, возникающих маленьких проблем по нескольку раз в день.
 13. Более прочные отношения у меня устанавливаются с теми людьми, которые мне нужны.
 14. Более прочные отношения у меня устанавливаются с теми людьми, которые мне симпатичны.
 15. Получается так, что в целом я больше размышляю, чем действую.
 16. Я практического склада и больше действую, чем размышляю.
 17. Мне более важно знать, как поступят в данной ситуации окружающие, а мотивы собственных поступков мне всегда ясны.
 18. Мне более важно разобраться в мотивах собственных поступков, а о намерениях окружающих мне не трудно догадаться.
 19. Я легко меняю свое поведение на противоположное, в зависимости от обстановки и ситуации.
 20. Для изменения своего поведения на противоположное мне требуется определенное время и длительное переубеждение себя.
 21. В первую очередь я решаю для себя, хорошо поступил человек или плохо.
 22. В первую очередь я решаю для себя, разумно, обдуманно или необдуманно поступил человек.
 23. Моя деятельность успешнее, когда я работаю на собственной территории, нахожусь в знакомых для меня обстоятельствах.
 24. На чужой территории, в незнакомых мне обстоятельствах я действую не хуже, чем на своей.
- Что делать дальше?

1. Подсчитайте сумму баллов по каждому фактору.

A = 4, 12, 20

B = 3, 11, 19

C = 2, 9, 16

D = 1, 10, 15

E = 6, 14, 21

F = 5, 13, 22

G = 7, 17, 23

H = 8, 18, 24

2. Сравните факторы попарно и убедитесь, нет ли одинакового количества баллов по противоположным факторам:

A=B,

C=D,

B=F,

G=H

3. Если это произошло, то вернитесь к вопросам по этим факторам и еще раз на них ответьте более вдумчиво.

4. Определите свой тип личности по перевесу факторов, в парах, предложенному преподавателем рисунку 1. Надежное срабатывание факторов лишь тогда является таковым, когда разность между факторами в паре составляет 6 баллов. Таким образом, ориентируясь на рисунок 1 и полученный результат, найдите себя в таблице 5, и расшифруйте характерные Ваши положительные качества и приемлемые недостатки.

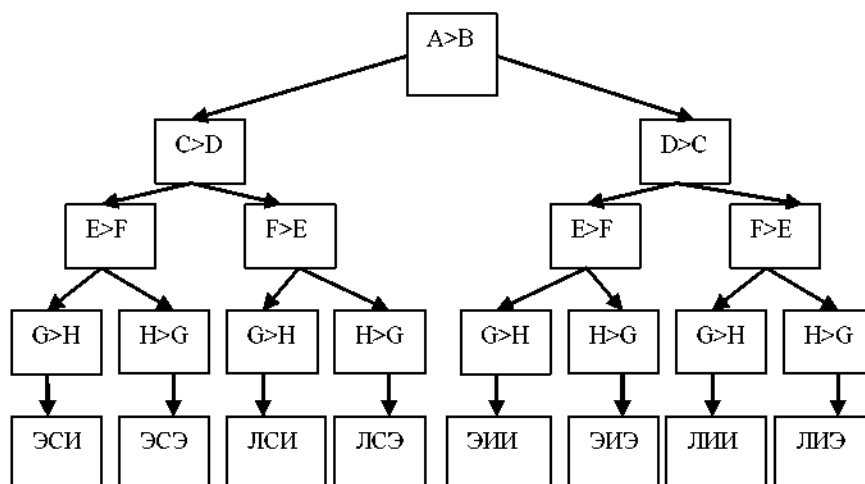


Рисунок 1 - Парные факторы

В таблице 5 имеются по 4 социотипа, которые можно объединить в четыре крупных квадраты:

1—2—3—4 (альфа) – представляют собой квадрату теоретиков, им присущ романтизм, общечеловеческие интересы и ценности, они смотрят в будущее, готовы реализовать и реализуют перспективные идеи. Они нацелены на изобретение конструктивно-нового продукта, готовы к преобразованиям. У них насыщенность эмоциональных и этических переживаний. По наблюдениям медиков, они часто страдают желудочно-кишечными заболеваниями.

5—6—7—8 (бетта) – это в основном реалисты-практики, не теория, а реальность существующей действительности у них предпочтительнее. Им свойственны решительность, авторитарность, воля, напор, субъективизм в понимании законов. Они готовы действовать в жестком мире. Им присуще чувство текущего времени. По наблюдениям медиков, они чаще всего страдают болезнями позвоночника и нервной системы.

9—10—11—12 (гамма) – у них довольно жесткий практицизм, борьба с пороками системы, создание профилактического продукта, стремление к выработке демократических законов. Им характерны в действиях буря и натиск, высокая активность, борьба. По наблюдениям медиков, они страдают в большей своей части гинекологическими, урологическими заболеваниями.

13—14—15—16 (дельта) – гуманисты. Они следуют строго протоколу и букве закона, обычно не очень склонны к новому, готовы серийно выпускать конструктивный продукт, защищают не какую-нибудь абстракцию, а конкретного человека. Их называют оптимистическими практиками, им свойственна гармония и дружелюбие. Страдают кардиологическими заболеваниями и болезнями дыхательной системы.

Таблица 5 – Характеристика социотипов

Название социотипа	Социальная значимость социотипа	Характерные черты личности	Положительные качества	Приемлемые недостатки
1. Изобретатель (ИЛЭ) Дон-Кихот	Видение будущего, возможных перспектив развития, генерация идей	Индивидуалистичен, неортодоксален, с серьезным складом ума	Воображение, стремление к обширным связям, к развитию интеллекта	Склонность витать в облаках, невнимание к практическим деталям, к протоколу
2. Аналитик (ЛИИ) Робеспьер	Глобальный анализ, установление соответствующей теории и практики	Прямолинеен, тверд, аскетичен в материальных потребностях	Стремление к доскональному знанию предмета, к объективности	Отсутствие мобильности, динамичности, испытывает трудности в налаживании контактов
3. Энтузиаст (ЭСЭ) Гюго	Восприимчивость новых идей, проявление энтузиазма и их практической реализации	Склонность к энтузиазму, любознательность, коммуникативность	Легко вступает в контакт с людьми, быстро знает обо всем новом. Легко разрешает возникающие трудности	Склонен терять интерес к делу после того, как остынет первоначальная увлеченность
4. Посредник (СЭИ) Дюма	Стремление к гармонизации межличностных и социальных отношений	Мягок, чувствителен, ориентирован на общение с людьми	С готовностью отвечает на нужды людей и на требования, выдвигаемые ситуацией. Способствует формированию атмосферы дружной работы	Нерешительность в критические моменты, когда нужно видеть перспективы
5. Наставник, (ЭИЭ) Гамлет	Воодушевление людей идеями, приобретающей осязаемые, завершенные логические формы	Эмоционально порывист, способен увлечься сам и увлекать других	Способность идти на определенный риск, решительность, настойчивость	Склонность драматизировать события, недоверие к неподтвержденным идеям и теориям
6. Лирик (ИЭИ) Есенин	Утонченное восприятие мира, предупреждение людей о назревающей кризисной ситуации	Тревожность, застенчивость, ориентация на общение с людьми	Воображение, интерес к оригинальным идеям, восприимчивость к новому, гибкость в общении, умение подбирать людей	Непрактичность, необязательность, склонность к индивидуализму
7. Маршал (СЛЭ) Жуков	Бескомпромиссность, решительность, волевая целеустремленность в воплощении идей в практику	Развитое чувство долга, ориентация на гражданские интересы	Организационные способности, практический и здравый ум, работоспособность, дисциплинированность	Иногда пренебрегает интересами конкретной личности, невосприимчив к недосказанным идеям

8. Контролер (ЛСИ) Максим Горький	Создание и совершенствование организационной структуры материального носителя идеи	Совестливость, старательность, любовь к порядку, склонность всего опасаться	Способность доводить дело до конца. Педантичность, взыскательность	Тенденция тревожиться по пустякам, нежелание предоставлять коллегам достаточную свободу действий
9. Предприниматель (ЛИЭ) Джек Лондон	Предприимчивость, освобождение структуры от элементов, мешающих проявлению инициативы	Открытость, ироничность, легко вступает в контакт, оптимистично настроен, жизнелюбив	Прагматичен, нацелен на реализацию идеи в практику, склонность к риску в сфере бизнеса	Склонность к экстравагантным выходкам, спорить по несущественным вопросам
10. Критик (ИЛИ) Бальзак	Критика условий, препятствующих проявлению естественных человеческих потребностей	Трезвость, осторожность, малая эмоциональность	Осмотрительность, рассудительность, здравый ум, практичность, настойчивость	Неспособность увлечься самому и увлечь других
11. Политик (СЭЭ) Наполеон	Гибкость и динамичность, молниеносная ориентация в ситуации, способность к компромиссу, к правильной оценке возможностей противостоящих сил	Динамичен, очень неспокоен, склонность опережать других эффективность, благодушием и обманом	Напористость, готовность бороться с инертностью, неэффектностью и нетерпеливостью	Склонность поддаваться провокациям, раздражительность
12. Хранитель (ЭСИ) Драйзер	Резкое неприятие зла, порока, насилия, непоколебимая стойкость в отстаивании завоеванных позиций и этических ценностей	Эмоциональная стабильность в рутинных ситуациях, последователен, предусмотрителен, не допускает опрометчивых шагов	Требователен к себе и другим, работоспособен, волевая целеустремленность и решительность отстаивании своих убеждений	Отсутствие выдержки и терпения в неопределенных ситуациях, нетерпимость к недостаткам других
13. Психолог (ИЭЭ) Гексли	Глубокое проникновение в суть отрицательных явлений и человеческих взаимоотношениях, видение возможных альтернатив избавления от отрицательного	Обходительность, ненавязчивость, непосредственная эмоциональность, тактичность	Проницательность, умение поддержать идею, увлечься ею, легко налаживает дружеские контакты, умеет тонко управлять эмоциями и поведением людей	Склонен к непродуманным поступкам, иногда авантюризму, не терпит рутинной работы, часто меняет увлечения

14. Гуманист (ЭИИ) Достоевский	Деятельная доброта, милосердие, благотворительность, отстаивание автономии внутреннего мира человека	Чуткость, доброта, внимание к людям, их нуждам, сострадателен	Стремление к объективному анализу, к тщательной проработке деталей, требователен и взыскателен к себе	Не хватает решительности и инициативы, не умеет потребовать в волевой форме
15. Администратор (ЛСЭ) Штирлиц	Стабилизация материальных условий рациональной системы устройства общественных групп, общества в целом	Спокоен, уверен в себе, с развитым самообладанием, ориентирован на устоявшиеся традиции и ценности	Способность относиться ко всем предложениям ответственно их объективной ценности, без предвзятого мнения, сильно развито стремление к достижению цели	Умеренные творческие способности в продуцировании нового, неуверенность при ломке старых структур
16. Мастер (СЛИ) Габен	Изобретательность и находчивость в сфере совершенствования общественных групп, производства, предметов потребления по законам эстетики	Спокойный и хладнокровный, безэмоциональный, стремится к независимости	Здравый смысл, интуитивное чувство реальной пользы, деловитость и основательность в работе	Часто проявляет скепсис и недоверие к людям, упрямство в суждениях, холоден в общении

Итак, сопоставляя людей разных социотипов, можно заранее прогнозировать вероятные тенденции развития их взаимоотношений, их совместимости. Оказалось, что возможны такие сочетания психотипов, когда люди четырех типов полностью дополняют друг друга, образуя оптимальные квадраты, в которых осуществляются полная кооперация, взаимопомощь, поддержка, психофизиологическое регулирование, психологический комфорт и максимальная продуктивность деятельности. Квадра 1 включает Дон-Кихота, Дюма, Робеспьера, Гюго; квадра 2 – Есенина, Жукова, Гамлета, М. Горького; квадра 3 – Наполеона, Бальзака, Драйзера, Дж. Лондона; квадра 4 – Габена, Гексли, Штирлица, Достоевского.

Литература: [2], [3]

Тема 6 «Мотивы и стимулы трудовой деятельности»

Лекция

Стимулы и мотивы трудового поведения, их соотношение. Содержание и структура мотиваций трудового поведения. Основные понятия теории мотивации (потребности, интересы, ценности, установки, мотивы, мотивационное ядро личности) и их взаимосвязь. Основные концептуальные подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности. Типология мотивов трудового поведения. Принуждение и негативная мотивация. Понятие о стимулировании трудовой деятельности. Стимулы и их связь с различными характеристиками производственной ситуации. Типология стимулов в сфере труда. Взаимосвязь стимулов и мотивов труда. Система мотивации труда и тенденции ее развития в современной России. Стратегии в социальной политике и мотивация труда. Типы ценностных ориентации в сфере труда. Труд как терминальная и инструментальная ценность. Место материального вознаграждения в структуре побуждений к труду.

Основные понятия темы: стимул, мотив, ценность.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какова роль потребности в структуре трудового поведения?
2. Раскройте содержание понятия «интерес».
3. Назовите основные виды и функции мотивов и стимулов в сфере труда.
4. Что такое «мотивационное ядро»?
5. Дайте характеристику понятия «диспозиция».

Практические задания:

Вопросы для обсуждения:

1. Ценностные ориентации в теории трудовой деятельности.
2. Содержание категории «Ценностная ориентация личности».
3. Структура и уровни ценностных ориентаций личности.
4. Классификация ценностных ориентаций личности.
5. Роль интеллектуализации труда в формировании ценностных ориентаций специалистов.
6. Семифакторная модель сложности и умственной напряженности работника.
7. Диалектика мотивов и стимулов поведения работников.
8. Мотивационный механизм регулирования экономического поведения работника.

Задания по теме:

Задание 1

Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы:

- 1) престиж, удовольствие, удовлетворение;
- 2) власть и влияние;
- 3) присутствие элемента состязательности;
- 4) возможность самореализации как личности;
- 5) высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда;
- 6) возможности для карьеры;
- 7) самостоятельность;
- 8) условия для реализации своих идей;
- 9) интересная деятельность;
- 10) продолжительный отпуск;
- 11) короткий рабочий день;
- 12) гибкий рабочий график;
- 13) признание;
- 14) здоровый рабочий климат;
- 15) надежное рабочее место;
- 16) хорошее обеспечение в старости;
- 17) хороший стиль управления;
- 18) хорошие санитарно-гигиенические условия труда;
- 19) степень автоматизации труда;
- 20) перспектива на получение жилья;
- 21) сплоченный коллектив;
- 22) спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей.

Постановка задачи:

1. Необходимо из 22 представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера.
2. Проранжировать выбранные 10 мотивов — определить их приоритетность.

Задание 2. «Мотивация деятельности»

Необходимо из приведенных ниже 20 пунктов зачеркнуть неправильные пункты:

1. Мотивы определяют не только цель, но и путь ее достижения.
2. Определение средств достижения цели предшествует в процессе мотивации возникновению потребности.
3. Теории содержания мотивации объясняют, как человек делает свой выбор в той или иной ситуации
4. А. Маслоу считал, что человек рассматривает сразу несколько разных потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии.
5. Потребность в соучастии требует создания для человека возможностей более широкого взаимодействия с другими.
6. Мотивация – это то, что инициирует активность, деятельность человека изнутри.
7. Иерархия потребностей в теории А. Маслоу относится в равной мере ко всем людям.
8. Мотиваторы модифицируют поведение человека.
9. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда относится к теориям процесса мотивации.
10. Все потребности человека находят осознанное устранение.
11. В теории К. Альдерфера (в отличие от теории А. Маслоу) удовлетворять потребности предполагается как снизу вверх, так и сверху вниз.
12. Через стимулы вызывается действие определенных мотивов.
13. Потребность в самовыражении, по А. Маслоу, означает уважение человека другими в организации.
14. Не все цели обладают мотивационной силой.
15. Мотивирование составляет основу управления организацией.
16. Потребность во власти, по теории Д. Мак-Клелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям.
17. Обретение удовлетворенности и нарастание неудовлетворенности – два разных процесса, согласно воззрениям Ф. Герцберга.
18. Мотивирующие факторы у Ф. Герцберга составляют окружение работы.
19. Возможности использования заработной платы как стимулирующего средства ограничены.
20. Теории содержания мотивации уделяют внимание анализу факторов, лежащих в основе мотивации.

Задание 3. Ситуационная задача

Перед Ириной стояла дилемма, как ей поступить? Недавно она начала работать в одной консультационной бухгалтерской фирме и уже столкнулась с проблемой, которая могла повлиять на ее будущие отношения в фирме. В ходе аудита одной компании она обнаружила, что большая сумма денег, в действительности выплаченная работникам этой компании, не была проведена, как положено, через фонд заработной платы. Такая практика являлась достаточно распространенной во многих коммерческих и государственных структурах и помогала скрыть существенную часть наличности от налогов.

Ирина считала, что эта практика является неправильной и незаконной и должна получить соответствующее отражение в аудиторском отчете. Она подняла этот вопрос в разговоре с Николаем, старшим в ее аудиторской группе. Он признал, что такая проблема в целом существует, но ничего не сделал, чтобы продвинуться в ее разрешении дальше. Николай предложил Ирине поговорить с руководителем фирмы, если ее что-то в этом деле не удовлетворяет.

Прежде чем идти к руководителю, Ирина долго думала об этой проблеме. На занятиях по аудиту, которые она продолжала посещать, и которые периодически проводились фирмой, упор делался на этику профессионального аудита и на приверженность ее фирмы высоким этическим стандартам.

Это ее окончательно убедило в необходимости встречи с руководителем фирмы. Однако визит к руководству оказался неудачным. Алексей Петрович, директор фирмы, согласился с тем, что обнаруженная Ириной практика вообще-то не является правильной. Вместе с тем он отметил, что

и другие клиенты, с которыми им приходилось иметь дело, поступали подобным образом. Алексей Петрович пошел даже на то, что сказал Ирине о возможности потери клиента в том случае, если обнаруженный ею факт найдет отражение в аудиторском отчете. Он дал понять, что его такой исход дела мало устраивает. От этой встречи у Ирины осталось ощущение, что, если она пойдет в разрешении проблемы дальше, то непременно приобретет себе врага. Состояние неудовлетворенности и беспокойства у нее не проходило, и она решила обсудить эту проблему с кем-нибудь из коллег.

Ирина обратилась к Борису и Михаилу, работавшим в фирме уже около двух лет. Оказалось, что они и раньше сталкивались с подобными случаями в своей аудиторской работе. Они были удивлены, что Ирина обратилась к директору фирмы, минуя своего непосредственного руководителя — начальника отдела аудита. Борис и Михаил обратили ее внимание на то, что если она настаивает на своем, то им не избежать неприятностей. Они признали, что в сущности действия клиентов были неверными, но они не решались отражать это в аудиторских отчетах. К этому их подталкивало знание факта, что руководство фирмы смотрит на это «сквозь пальцы». Поэтому они не хотели создавать проблемы. Борис и Михаил призвали Ирину быть членом «команды» и снять этот вопрос.

Перед Ириной встал выбор. В принципе она могла бы настоять на своем через голову своего непосредственного начальника. Она понимала, что если даже она будет прощена, ей сразу придется сменить работу. И что совершенно точно, ее действия будут не по душе ее коллегам. Конечно, можно было бы просто забыть о случившемся и ничего не делать. При таком исходе, как она считала, сотрудники фирмы остались бы довольны и это, может быть, помогло ей сделать карьеру в фирме. Единственной проблемой, с которой ей по-прежнему пришлось бы иметь дело, оставалась совесть. Времени для решения было совсем мало.

Вопросы:

1. Какого типа межличностные конфликты имеют место в ситуации? Объясните и подтвердите фактами.
2. Имеется ли в описанном в ситуации конфликте конструктивная сторона? Если да, то в чем она выражается?
3. Имеются ли в ситуации конфликты других уровней, кроме межличностного? Какие? Объясните и подтвердите фактами.
4. Какой стиль разрешения межличностного конфликта был использован каждым из участников событий? Подтвердите фактами.
5. Как вы предложили бы поступить Ирине в данной ситуации?

Литература: [1]; [2]

Тема 7 «Структурные и функциональные особенности трудового потенциала»

Лекция

Трудовой потенциал (ТП) как системное выражение социальных факторов эффективности и качества труда. Компоненты ТП в их взаимодействии. Изменение и развитие ТП работника. Условия воспроизводства и использования трудового потенциала.

Основные понятия темы: потенциал, компонент.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимают под «трудовым потенциалом»?
2. Какова взаимосвязь между трудовым потенциалом и факторами эффективности и качества труда?
3. Какие факторы влияют на воспроизводство и использование трудового потенциала?

Практические задания:

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели эффективности и качества труда.
2. Воспроизводство и использование трудового потенциала.
3. Компоненты трудового потенциала и их взаимодействие.

Задания по теме:

Задание 1. В приведенной структуре трудового потенциала (табл. 6) указаны его составляющие. Необходимо определить источники информации и способы ее получения для исследования трудового потенциала коллектива предприятия.

Таблица 6 – Структура трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им характеристики ТП	
	Работник	Предприятие (отрасль)
1. Социально-демографический	Пол Возраст Здоровье (физическое и социальное благополучие) Время отсутствия на работе по болезни Трудоспособность	Половозрастная структура предприятия Потери рабочего времени из-за болезней и травм Затраты на обеспечение здоровья персонала и условий труда
2. Профессионально-квалификационный потенциал	Уровень профессиональной подготовки Уровень базового образования Широкий и профиль и специализация Умения, навыки Профессия Уровень квалификации Стаж работы в организации Стаж работы по профессии	Профессиональная и квалификационная структура предприятия Соответствие квалификации требованиям рабочего места Конкурентоспособность рабочей силы
3. Интеллектуальный потенциал	Уровень общих и специальных знаний Общее количество лет обучения Образование Пополнение специальных знаний	Образовательная структура предприятия Интеллектуальный уровень коллектива
4. Психологический потенциал	Аккуратность Активность Коммуникативность Ассертивность Организованность Дисциплинированность Обязательность Ответственность и пр.	Уровень конфликтности Ролевая структура трудового коллектива Эффективность сотрудничества
5. Духовно-нравственный потенциал	Культурно-ценностные ориентации Мотивационные качества Религиозные и этические основы мировоззрения	Взаимоотношение в трудовых коллективах Степень развитости организационной культуры Общепринятые нормы и ценности

Литература: [1]; [2]

Тема 8 «Эффективность и качество труда работника»

Лекция

Содержание и показатели эффективности и качества труда. Классификация социальных факторов эффективности и качества труда. Взаимосвязь научно-технических, организационно-управленческих и социальных факторов эффективности и качества труда.

Социально-демографические и психофизиологические факторы эффективности труда (пол, возраст, состояние здоровья, способности и тип нервной системы и т.д.) Социально-психологические факторы эффективности личностно-мотивационные факторы (ценностных ориентации, удовлетворенность трудом; и т.д.).

Основные понятия темы: качество труда, эффективность труда, личностно-мотивационные факторы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимают под «интеллектуализацией труда»?
2. Каковы особенности трудового поведения субъектов трудовой деятельности (по социально-профессиональным характеристикам)?
3. По каким параметрам оцениваются физические и умственные затраты работников?
4. Какие из физических или умственных затрат легче оценить, измерить и почему?
5. Какова взаимосвязь между трудовым потенциалом и факторами эффективности и качества труда?

Практические задания:

Вопросы для обсуждения:

1. Показатели эффективности и качества труда.
2. Влияние социально-демографических и психофизиологических факторов на эффективность труда.
3. Компоненты трудового потенциала и их взаимодействие.

Задания по теме:

Задание 1. За 10 лет национальный доход вырос в 2,8 раза, численность населения выросла на 10%, доля занятых в сфере материального производства в общей численности населения повысилась на 3%. Определить процент роста общественной производительности труда.

Задание 2. Определить рост производительности труда в целом по заводу, если в цехе №1 она повысилась на 12% (200 рабочих), в цехе №2 – снизилась на 10% (400 рабочих), в цехе №3 – повысилась на 8% (250 рабочих). За отчетный период на заводе произошли структурные изменения. В среднем по цехам структурный индекс составляет 1,05.

Задание 3. Нормативная трудоемкость детали 2,5 нормо-часа, норма выполняется рабочим на 115%. В результате внедрения новой технологии трудоемкость снижена до 1,8 нормо-часа и рабочий стал выполнять норму на 105%. Определить произошедшее изменение производительности труда.

Задание 4. Нормативная трудоемкость продукции в базисном периоде составляла 32 000 нормо-часов, средний процент выполнения норм рабочими – 120%. Планируется процент выполнения норм – 110%. а нормативная трудоемкость будет составлять 30 000 нормо-часов. Определить фактические затраты труда в базисном и плановом периоде.

Задание 5. Определить выработку на одного рабочего по методу нормативной стоимости и обработки, если объем валовой продукции – 9300 млн. руб., а удельный вес основных расходов по

нормативам следующий: заработная плата с начислениями – 8%, сырье и основные материалы – 45%, цеховые расходы – 15%, общезаводские расходы – 12%, кооперированные поставки – 10%, прибыль – 10%. Среднесписочная численность рабочих – 200 человек.

Литература: [1]; [2]; [3]

Тема 9 «Отношение к труду и удовлетворенность трудом»

Лекция

Основные показатели отношения к труду. Концептуальные модели отношения к труду. Содержание понятия «удовлетворенность трудом». Взаимосвязь отношения к труду и удовлетворенности им. Интегральный показатель общей удовлетворенности трудом и его компоненты. Влияние условий и организации труда на удовлетворенность работой. Квалификация как фактор удовлетворенности трудом. Влияние содержания труда на повышение общей удовлетворенности труда. Стиль руководства и удовлетворенность трудом.

Отношение к труду в контексте христианской доктрины труда, собственности и богатства. Этнокультурные и региональные особенности отношения к труду.

Методы оценки удовлетворенности трудом. Международные сравнительные исследования удовлетворенности трудом.

Основные понятия темы: удовлетворенность трудом, квалификация, доктрина.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое «удовлетворенность трудом»?
2. Перечислите основные значения удовлетворенности трудом.
3. Назовите возможные индикаторы удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом на предприятии.
4. Каковы основные методологические подходы к рассмотрению феномена «удовлетворенности трудом»?
5. В чем выражается (по Р. Штольбергу) двойственная природа феномена удовлетворенности трудом?
6. В чем состоит различие между «удовлетворенностью трудом» и «удовлетворением в труде»?

Практические задания:

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика понятия «удовлетворенность трудом».
2. Предмет удовлетворенности трудом.
3. Измерение удовлетворенности трудом.
4. Уровень притязаний работников к труду.
5. Двойственный характер категории удовлетворенности трудом (по Р. Штольбергу).
6. Механизм формирования удовлетворенности трудом.
7. Внешние и внутренние факторы удовлетворенности трудом.

Задания по теме:

Задание 1

1. Составьте блок-схему структуры ценностного механизма регуляции поведения работника в трудовой сфере.
2. Определите, какие потребности определяют ваше поведение в первую очередь, какие мотивы являются для вас ведущими (табл. 7).

Таблица 7 – Тест на выявление преобладающих потребностей

	Вопросы	Да/Нет
1.	Нравятся ли Вам ситуации, в которых лично Вы должны находить решения возникающих проблем	
2.	Предпочитаете ли Вы задачи средней сложности, предлагающие умеренный, взвешенный риск?	
3.	Нуждаетесь ли Вы в обратной связи о том, как Вы исполняете работу?	
4.	Тратите ли Вы время на обдумывание того, как улучшить свою работу, как выполнить какую-то важную задачу, как добиться успеха в жизни?	
5.	Ищете ли Вы такие работы или такие ситуации, которые дают возможность социальных взаимодействий, контактов с другими людьми?	
6.	Часто ли Вы думаете о тех взаимоотношениях, которые сложились у Вас с окружающими?	
7.	Считаете ли Вы, что чувства других людей очень важны?	
8.	Пытаетесь ли Вы улучшить отношения с людьми, когда возникают какие-то трения?	
9.	Пытаетесь ли Вы оказывать влияние на других людей и контролировать их?	
10.	Стараетесь ли Вы в группе занять позицию лидера?	
11.	Получаете ли Вы удовлетворение, когда Вы убеждаете других людей в чем-то?	
12.	Воспринимают ли Вас окружающие как человека прямолинейного, энергичного и требовательного?	

Ключ к тесту:

- ответы «Да» на вопросы 1-4 показывают, в какой степени у Вас выражена потребность в достижении;
- ответы «Да» на вопросы 5-8 показывают, в какой степени у Вас проявляется потребность в признании;
- ответы «Да» на вопросы 9-12 показывают, в какой степени у Вас проявляется потребность во власти.

После получения результатов теста необходимо рассмотреть как высокий уровень потребности в достижении, в признании и во власти соотносится с основными характеристиками работы и какие сферы деятельности позволяют лучше проявить себя людям, имеющим высокий уровень этих потребностей сделать выводы.

Задание 2. Используя типы обрядов предприятия, предложите обряды и систему культурных (корпоративных мероприятий), способствующих сплоченности работников (табл. 8).

Таблица 8 – Перечень обрядов

Тип обряда	Пример	Возможные последствия
Обряды продвижения	Торжественное вручение дипломов при завершении базового обучения, переподготовки и т.п.	Обеспечивают вхождение в новую роль, минимизируют различия в выполняемых ролях
Обряды ухода	Объявления по поводу увольнения или понижения в должности	Сокращают власть и статус, подтверждают необходимость требуемого поведения
Обряды обновления	Объявления на заседании о делегировании полномочий	Повышают эффективность социальных отношений, указывают на изменение стиля работы и руководства
Обряды разрешения конфликтов	Объявления на пресс-конференции о начале и завершении переговоров	Способствуют достижению компромисса, вводят конфликт в законные рамки, снижают напря-

Тип обряда	Пример	Возможные последствия
		женность в коллективе
Обряды посвящения	Знакомство с историей, выработанными в организации ценностями при приеме новых работников	Формируют чувство причастности к организации, приобщают к ее ценностям
Обряды проводов	Подарки, торжественные речи при уходе ветеранов организации на заслуженный отдых	Подтверждают высокую оценку верности организации, указывают на требуемое поведение
Обряды перехода	Представление вышестоящим руководителем переведенного на новую должность коллективу	Отмечают изменение статусной позиции, обосновывают новое назначение, способствуют согласованию целей и интересов различных уровней
«Исторические» обряды	Торжества, связанные с юбилейными датами, другими эпохальными событиями в деятельности организации	Обеспечивают преемственность организационной культуры, формируют чувство причастности к организации
Обряды единения	Ежегодные приемы с участием высших руководителей, основных держателей акций, совместные обеды (раз в месяц, в неделю)	Способствуют «смягчению» статусных различий, символизируют общность всех звеньев иерархии
«Имиджевые» обряды	Торжественные мероприятия с привлечением прессы, СМИ.	Способствуют созданию благоприятного образа организации в окружающей среде

Задание 3. На основе использования методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» определить возможную степень удовлетворенности трудом путем опроса. Необходимо оценить свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по семибалльной шкале: «очень удовлетворен» (+3 балла); «в основном удовлетворен» (+2); «скорее удовлетворен» (+1); «и удовлетворен, и нет» (0); «скорее не удовлетворен» (-1); «в основном не удовлетворен» (-2); «совершенно не удовлетворен» (-3). Показателем общей удовлетворенности является сумма собранных баллов (с учетом их знака).

Оцениваемые факторы:

- 1) значимость профессии;
- 2) престижность профессии;
- 3) вид трудовой деятельности;
- 4) организация труда;
- 5) санитарно-гигиенические условия;
- 6) размер заработной платы;
- 7) возможность повышения квалификации;
- 8) отношение администрации к труду, отдыху и быту работников;
- 9) взаимоотношения с коллегами;
- 10) потребность в общении и коллективной деятельности;
- 11) потребность в реализации индивидуальных особенностей;
- 12) возможность творчества в процессе работы;
- 13) удовлетворенность работой в целом.

Необходимо обработать результаты и сделать выводы.

Литература: [1]; [2]; [3]

Тема 10 «Качество рабочей силы и профессиональное обучение»

Лекция

Качество рабочей силы и квалификация работников. Требования, предъявляемые к качеству рабочей силы в современных условиях. Изменение требований к работнику в контексте формирования рынка труда в России. Спрос на образование со стороны работников. Инвестиции в человеческий капитал и их взаимосвязь с заработком. Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал работников.

Понятие непрерывного образования. Модели непрерывного образования в государственном и частном секторах экономики. Развитие внутрифирменных системы непрерывного образования. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор работников.

Стратегии инвестиций в человеческий капитал в условиях социально-экономической неопределенности. Реформирование системы образования и профессиональной подготовки в России.

Развитие внутрифирменных рынков труда и модели трудовой карьеры.

Основные понятия темы: качество, квалификация, инвестиции, рынок труда.

Вопросы для самоконтроля:

1. Взаимосвязь качества рабочей силы с его квалификацией.
2. Что подразумевают под инвестициями в человеческий капитал.
3. Понятие непрерывного образования и его модели.
4. Модели трудовой карьеры.

Практические задания:

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «качество рабочей силы».
2. Требования к работнику в контексте формирования рынка труда.
3. Влияние реформирования системы образования и профессиональной подготовки в России на качество рабочей силы.

Задания по теме:

Задание 1. Ситуационная задача «Апатия»

Проанализируйте кейс и найдите возможные способы мотивирования работницы.

В отделе маркетинга крупной фирмы введен курс «IT driving license» («Права управления компьютером») в связи с переходом всей организации на единую систему статистической обработки данных по программе SPSS.

Одна из сотрудниц не приходит на занятия, ссылаясь на усталость. Она остается в отделе и пьет чай с двумя бывшими сотрудниками, которые пришли поздравить отдел с наступающим Новым годом.

Ответственный за прохождение сотрудниками курса компьютерного обучения возвращается в комнату, где осталась сотрудница, и тихо напоминает ей о необходимости идти на занятия. Она отвечает: «Да я просто не в состоянии сейчас заниматься компьютером. В конце года нет никаких сил».

Ответственный не является начальником этой сотрудницы.

Задание 2. Исходные данные и постановка задачи.

По признаку отношения работников к нововведениям в работе предлагается следующая классификация:

- генераторы идей;
- антрепренеры;
- информационные привратники;
- деловые ангелы;

- вольные сотрудники;
- золотые воротнички;
- альтернативный персонал;
- лидеры;
- администраторы;
- плановики;
- предприниматели;
- энтузиасты;
- нейтралы;
- авантюристы;
- скептики;
- консерваторы;
- ретрограды;
- рационализаторы.

1. Какие из перечисленных категорий персонала входят в группу «новаторы»?
2. Какие из перечисленных категорий персонала входят в группу «способствующие развитию новаторской деятельности»?
3. Какие из перечисленных категорий персонала входят в группу «архетипы руководителей в инновационном процессе»?
4. Какие из перечисленных категорий персонала характеризуют уровень восприимчивости нововведений?
5. К какой категории относится персонал, способный выдавать в сжатые сроки большое количество оригинальных предложений, изменять область деятельности и предмет исследования, стремиться к решению сложных проблем?
6. К какой категории относятся энергичные руководители в организации, поддерживающие и продвигающие новые идеи, обладающие интуицией, преданностью идее, инициативностью, способностью идти на риск, ориентированные на внешние задачи?
7. К какой категории относятся специалисты, находящиеся в узловых точках коммуникационных сетей, аккумулирующие и переносящие специализированную информацию, контролирующие потоки научно-технических, коммерческих и других сообщений, накапливающие и распространяющие новейшие знания и передовой опыт, «подпитывающие» творческий поиск на разных этапах создания инновации?
8. Если специалисты играют ведущую роль в процессе разработки и реализации инновационных проектов, являются авторитетными личностями в организации, за которыми признается право принимать ответственные решения в значимых для организации ситуациях, способные распознавать инновационный потенциал каждого работника и могущие заинтересовать его в полном использовании этого потенциала», то к какой категории они относятся?
9. Если специалисты способны на стадии реализации нововведения организовать жесткий контроль над этим процессом, способны оценивать не столько инновационный потенциал работников, сколько эффективность работы организации, то к какой категории они относятся?
10. Если специалисты стремятся к достижению поставленных целей организации путем оптимизации ее будущей деятельности, концентрируя основные ресурсы на традиционных областях деятельности организации, то к какой категории они относятся?
11. Если специалисты ищут новые направления деятельности и возможности расширения номенклатуры продукции, изменяя динамику развития организации, то к какой категории они относятся?
12. К какой категории относится управленческий персонал организации, который выступает в качестве инвестора рискованных инновационных проектов, что имеет ряд преимуществ для организации, так как их кредит значительно дешевле банковского из-за отсутствия накладных расходов?
13. Ограниченный контингент новаторов, которые получают на определенный срок практически

полную свободу действия. Их цель – сотрясать систему управления организацией, что приводит к появлению у прочих работников новых новаторских идей. К какой категории они относятся?

14. К какой категории относятся высококвалифицированные ученые и специалисты, обладающие предпринимательским подходом к использованию своих профессиональных знаний, чаще всего работающие по найму в организациях или совмещающие работу по найму с предпринимательской деятельностью путем состояния в организациях внутрифирменных рискованных предприятий?

15. Если специалисты являются внештатными сотрудниками и привлекаются в организацию в период повышенной нагрузки или при нехватке персонала и их умелое вовлечение в работу может позволить добиться значительного превосходства над конкурентами», то к какой категории они относятся?

Литература: [1]; [2]; [3]

5 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся

В целом внеаудиторная самостоятельная работа студента при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим (семинарским) занятиям;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме творческих заданий, кейс-стади, докладов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов;
- выполнение контрольной работы, если предусмотрена учебным планом дисциплины;
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (зачет).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Структура фонда оценочных средств

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Социология труда» представлен в приложении к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

6.2. Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (Зачет с оценкой)

1. Объект и предмет социологии труда.
2. Категории социологии труда.
3. Основные понятия социологии труда: трудовые отношения, характер труда, содержание тру-

да, отношение к труду, гуманизация и обогащение труда, удовлетворенность трудом, трудовая мотивация.

4. Процесс труда, его структура и основные функции.
5. Основные элементы системы труда – цель, воля, затрата сил субъекта труда, взаимная зависимость индивидов в процессе труда.
6. Трудовой цикл и трудовой процесс.
7. Сущность и структура трудовых отношений.
8. Социальные субъекты трудовых отношений.
9. Профсоюзы, работодатели и государство как субъекты трудовых отношений.
10. Характер и содержание труда, их взаимосвязь.
11. Технологические и функциональные особенности содержания труда в первичной, вторичной, третичной и четверичной сферах занятости.
12. Экономический и социальный механизмы воспроизводства рабочих мест.
13. Классификация профессий и типология групп по характеру и содержанию труда.
14. Сущность и структура трудовой адаптации. Личностные и производственные факторы трудовой адаптации, ее виды и этапы. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников. Взаимосвязь процессов мобильности и производственной адаптации.
15. Трудовые перемещения как социальный процесс. Виды и формы трудовых перемещений. Механизм процесса трудовых перемещений. Проблемы трудовой мобильности. Текучесть кадров: ее факторы, и пути регулирования.
16. Социальный контроль в сфере труда.
17. Механизмы социального контроля.
18. Виды и основные компоненты контроля трудового поведения.
19. Социальные нормы, санкции, их классификация.
20. Социальные конфликты в сфере труда.
21. Причины возникновения, стороны конфликта, динамика протекания трудовых конфликтов и механизмы их разрешения.
22. Понятие «трудовое поведение».
23. Содержание, структура и функции трудового поведения работников.
24. Субъекты трудового поведения, их виды и особенности.
25. Индивидуальное и групповое поведение в сфере труда.
26. Устойчивые и ситуативные характеристики трудового поведения.
27. Внешняя и внутренняя регуляция трудового поведения.
28. Жизненная и профессиональная перспектива личности как фактор формирования трудового поведения.
29. Методы и формы регуляции трудового поведения работников.
30. Специфика экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции поведения работников. Административно-правовые основы регуляции трудового поведения.
31. Стимулы и мотивы трудового поведения, их соотношение.
32. Содержание и структура мотиваций трудового поведения.
33. Основные понятия теории мотивации (потребности, интересы, ценности, установки, мотивы, мотивационное ядро личности) и их взаимосвязь.
34. Типология мотивов трудового поведения.
35. Принуждение и негативная мотивация.
36. Типология стимулов в сфере труда. Взаимосвязь стимулов и мотивов труда.
37. Типы ценностных ориентации в сфере труда.
38. Труд как терминальная и инструментальная ценность.
39. Место материального вознаграждения в структуре побуждений к труду.
40. Компоненты трудового потенциала в их взаимодействии.
41. Условия воспроизводства и использования трудового потенциала.
42. Содержание и показатели эффективности и качества труда.
43. Классификация социальных факторов эффективности и качества труда.

44. Социально-демографические и психофизиологические факторы эффективности труда (пол, возраст, состояние здоровья, способности и тип нервной системы и т.д.).
45. Социально-психологические факторы эффективности личностно-мотивационные факторы (ценностных ориентации, удовлетворенность трудом; и т.д.).
46. Основные показатели отношения к труду.
47. Концептуальные модели отношения к труду.
48. Содержание понятия «удовлетворенность трудом».
49. Взаимосвязь отношения к труду и удовлетворенности им.
50. Интегральный показатель общей удовлетворенности трудом и его компоненты.
51. Влияние условий и организации труда на удовлетворенность работой.
52. Квалификация как фактор удовлетворенности трудом.
53. Стиль руководства и удовлетворенность трудом.
54. Методы оценки удовлетворенности трудом.
55. Качество рабочей силы и квалификация работников.
56. Инвестиции в человеческий капитал и их взаимосвязь с заработком.
57. Понятие непрерывного образования. Модели непрерывного образования в государственном и частном секторах экономики.
58. Развитие внутрифирменных системы непрерывного образования.
59. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор работников.
60. Реформирование системы образования и профессиональной подготовки в России.
61. Развитие внутрифирменных рынков труда и модели трудовой карьеры.

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник. – М.: Норма, 2003. –416 с. 29 экз.

7.2 Дополнительная литература

2. Экономика и социология труда: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2003. – 584 с. 28 экз.
3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.+ эл. версия 19 экз.

7.3 Методические указания

Шуликов А.О. Социология труда. Программа курса и методические указания к изучению дисциплины для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управления». – Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2019. – 27 с.

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Научная организация труда. Режим доступа <http://motivtruda.ru/nauchnaja-organizacija-truda.htm>
2. Институт социологии РАН. Режим доступа: <https://www.isras.ru/socis.html>
3. Российское общество социологов. Режим доступа: <https://www.ssa-rss.ru>.

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным (наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации.

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным

понятиям, технологиям создания и движения документов, применяемым на производственных предприятиях рыбохозяйственного комплекса, оценке их эффективной реализации; обсуждению вопросов, трактовка которых в литературе еще не устоялась либо является противоречивой. В ходе лекций обучающимся следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины; проверять термины, понятия с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Целью проведения практических занятий является закрепление знаний обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся в форме семинаров; на них разбираются конкретные ситуации из практики зарубежного и российского управления, проводится тестирование, обсуждаются доклады, проводятся опросы. На учебных занятиях семинарского типа обучающиеся выполняют проработку рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работу с текстами официальных публикаций, решение практических заданий.

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

- проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;
- лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

2. Семинар:

- тематический семинар – этот вид семинара готовится и проводится с целью акцентирования внимания обучающихся на какой-либо актуальной теме или на наиболее важных и существенных ее аспектах. Перед началом семинара обучающимся дается задание – выделить существенные стороны темы, или же преподаватель может это сделать сам в том случае, когда обучающиеся затрудняются проследить их связь с практикой. Тематический семинар углубляет знания студентов, ориентирует их на активный поиск путей и способов решения затрагиваемой проблемы;

В целом внеаудиторная **самостоятельная работа обучающихся** при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной учебно-методической литературы;
- поиск и проработка материалов из Интернет-ресурсов, периодической печати;
- выполнение домашних заданий в форме кейс-стади, тестов, творческих заданий, докладов, рефератов;
- подготовка презентаций для иллюстрации докладов и представления результатов анализа конкретных ситуаций;
- конспектирование первоисточников и учебной литературы;
- подготовка к текущему, промежуточному и итоговому контролю знаний.

Основная доля самостоятельной работы обучающихся приходится на подготовку к практическим занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Социология труда» предполагает умение работать с первичной информацией.

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы;
- использование слайд-презентаций;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты.

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- текстовый редактор Microsoft Word;
- пакет Microsoft Office;
- электронные таблицы Microsoft Excel;
- презентационный редактор Microsoft Power Point.

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>
- справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

- для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, № 7-405 с комплектом учебной мебели на 36 посадочных места;
- для самостоятельной работы обучающихся - учебная аудитория № 305, оборудованная 5 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 29 посадочных места; учебная аудитория № 517, оборудованная 8 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 12 посадочных места;
- доска аудиторная;
- презентации в Power Point по темам курса «Социология труда»;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор).