

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Горно-Алтайский государственный университет»
(ФГБОУ ВО ГАГУ, ГАГУ, Горно-Алтайский государственный университет)

Социология труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **кафедра права, философии и социологии**

Учебный план 39.03.01_2022_842.plx
39.03.01 Социология
Социология управления

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**


Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе: Виды контроля в семестрах:
экзамены 4
аудиторные занятия 60
самостоятельная работа 11
часов на контроль 34,75

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	Неделя		УП	РП
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	20	20	20	20
Практические	40	40	40	40
Консультации (для студента)	1	1	1	1
Контроль самостоятельной работы при проведении аттестации	0,25	0,25	0,25	0,25
Консультации перед экзаменом	1	1	1	1
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	62,25	62,25	62,25	62,25
Сам. работа	11	11	11	11
Часы на контроль	34,75	34,75	34,75	34,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к. филос. н., доцент, Хвастунова Ю.В. 

Рабочая программа дисциплины

Социология труда

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 75)

составлена на основании учебного плана:

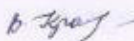
39.03.01 Социология

утвержденного учёным советом вуза от 27.01.2022 протокол № 1.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

кафедра права, философии и социологии

Протокол от 24.02.2022 протокол № 6

Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна 

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от 02.06.2023 г. № 11
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры **кафедра права, философии и социологии**

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Крашенинина Вера Геннадьевна

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	<p>Цели: • дать студентам научное представление о социологии труда как отраслевой социологической дисциплине и элементе общей системы знаний о труде, о социальных процессах, явлениях и отношениях, происходящих в экономике; и привить навыки использования полученных знаний в исследовательской и практической деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> • научить объяснять и прогнозировать изучаемые явления и процессы посредством вскрытия социальных механизмов их функционирования и развития. • сформировать у студентов гуманитарный подход к оценке роли и места экономики в жизни общества, • познакомить студентов с основными социологическими концепциями и позициями ведущих специалистов.
1.2	<p>Задачи: • сформировать представление о труде как целесообразной деятельности людей и социально-экономическом процессе, о функциях труда, способах его организации, составе субъектов труда и их характеристиках, трудовой мотивации и поведении;</p> <ul style="list-style-type: none"> • способствовать овладению теоретико-методологических основ и методов изучения сферы труда, обобщить и систематизировать ранее приобретенные студентами разрозненные знания о труде как объекте социологического исследования; • привить навыки анализа современных социальных явлений и процессов в сфере труда, научить выявлять, рассматривать социальные явления и процессы с позиций различных субъектов труда; определять социально-экономическое положение, основные интересы, особенности трудового поведения и трудовой адаптации различных социально-трудовых групп; • познакомить на практике с особенностями социальной политики государства, работодателей, профсоюзов и других общественных организаций в сфере социально-трудовых отношений, социальной защиты работников; • предоставить студентам возможность активной самостоятельной работы по изучению социально-трудовых отношений в современных российских условиях; • иметь представление о структуре субъектов труда и трудовых отношений, трудовой мотивации, видов и форм трудового поведения, механизмов регулирования рынка труда и социально-трудовых отношений в целом, понимать сущность трудового конфликта и способов их выражения и разрешения; • обучить навыкам анализа современных социальных проблем в сфере труда, научить выявлять и анализировать социальные явления и процессы, тенденции с позиций различных субъектов труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Философия
2.1.2	Экономика
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Социология управления

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-1: Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ИД-1.УК-1: Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие, осуществляет декомпозицию задачи
анализ основных задач социологии труда, выделение основных и второстепенных
ИД-2.УК-1: Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи
умение критически мыслить информацию, находить актуальную информацию и применять ее в решении задачи
ИД-3.УК-1: Рассматривает возможные варианты решения задачи, оценивая их достоинства и недостатки
видеть все варианты решения задачи и применять их в комплексе
ИД-5.УК-1: Определяет и оценивает последствия возможных решений задачи
уметь прогнозировать и оценивать все последствия реализации выбранных методов
ПК-2: Способен подготовить проектное предложение для проведения социологического исследования (самостоятельно или под руководством)
ИД-1.ПК-2: Описывает проблемную ситуацию
выделять проблемное поле, описывать ситуацию с разных сторон и видеть в целостности
ИД-2.ПК-2: Обосновывает актуальность проекта для решения поставленной проблемы
выбирать актуальный проект и уметь аргументировать свою позицию

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Общие представления, история науки и концепции социологии труда						
1.1	<p>Тема 1. Социология труда как отрасль социологического знания. Труд как объект социологического исследования. Сущность и функции труда. Понятие труда как социально-экономического процесса. Трудовой процесс и способы его организации. Социология труда: предмет, цели и задачи, методы. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде. Место социологии труда в системе наук о труде социологического и несоциологического профиля (эргономике, психологии и физиологии труда, философии, трудовом праве и др.).</p> <p>Тема 2. Исторические особенности формирования и развития социологии труда в России. Досоветский период социологии труда в России. Социология труда в 1920-1930-х гг. Возрождение и развитие социологии труда в 1960-1980-х гг. Характеристика современного этапа развития социологии труда. Причины актуальности современных исследований по социологии труда.</p> <p>Тема 3. Исследование труда в зарубежной социологии. Роль теории К. Маркса в развитии представлений о труде. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе. Концепции Ф. Тейлора, Г. Форда, теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и др. Роль классической школы научного менеджмента в развитии социологии труда. Концепции роли человека в трудовом процессе. Роль теории человеческих отношений в развитии социологии труда. Эмпирическая школа управления трудом. Роль школы социальных систем и социальной инженерии в развитии социологии труда.</p> <p>/Лек/</p>	4	10	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

1.2	<p>1 Основные характеристики труда как объекта социологического знания. Общее представление о социологии труда</p> <p>1. Понятие труда как объекта социологического исследования.</p> <p>2. Функции труда.</p> <p>3. Понятие трудового процесса. Способы его организации.</p> <p>4. Предмет, цели и задачи социология труда.</p> <p>5. Методы социологии труда.</p> <p>6. Место социологии труда в системе наук о труде социологического и несоциологического профиля.</p> <p>2 Этапы развития российской социологии труда</p> <p>1. Характеристика досоветского периода социологии труда в России.</p> <p>2. Особенности развития социологии труда в 1920-1930-х гг. Роль ЦИТа в развитии социологии труда.</p> <p>3. Возрождение и развитие социологии труда в 1960-1980-х гг. Основные социологические школы, исследователи.</p> <p>4. Значение монографии «Человек и его работа» в развитии социологии труда.</p> <p>5. Характеристика современного этапа развития социологии труда. Причины кризиса в развитие науки.</p> <p>6. Причины актуальности и направления современных исследований по социологии труда.</p> <p>3 Теории и концепции зарубежной социологии труда</p> <p>Теория К. Маркса и ее роль в развитии представлений о труде.</p> <p>2. Особенности формирования и развития индустриальной социологии в США и Западной Европе. Концепции Ф. Тейлора и Г. Форда. Теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.</p> <p>3. Роль классической школы научного менеджмента в развитии социологии труда:</p> <p>4. Характеристика концепций роли человека в трудовом процессе.</p> <p>5. Роль теории человеческих отношений в развитии социологии труда.</p> <p>6. Особенности эмпирической школы управления трудом.</p> <p>7. Роль школы социальных систем и социальной инженерии в развитии социологии труда.</p> <p>/Пр/</p>	4	25	ИД-1.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
-----	---	---	----	---	------------------	---	--

1.3	<p>1 Основные характеристики труда как объекта социологического знания. Общее представление о социологии труда Реферат</p> <p>2 Этапы развития российской социологии труда Реферат</p> <p>3 Теории и концепции зарубежной социологии труда Доклад /Ср/</p>	4	2	ИД-1.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
	Раздел 2. Современные представления о труде занятости, проблемы						

2.1	<p>Тема 4. Современные особенности формирования и развития рынка труда и занятости.</p> <p>Субъекты труда, их функции и характеристики. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.</p> <p>Профессии профессионально-квалификационная структура общества.</p> <p>Организационно-управленческая структура общества. Социально-трудовая структура общества.</p> <p>Современные глобальные тенденции в сфере труда. Новые принципы организации труда. Рынок труда: особенности формирования и развития в России. Субъекты рынка труда. Факторы роста и характерные черты безработицы.</p> <p>Современные проблемы в сфере труда в России. Особенности организации труда на крупных и малых предприятиях в России и за рубежом.</p> <p>Тема 5. Социологические проблемы трудовых организаций и социально-трудовые отношения.</p> <p>Понятие трудовой организации (коллектива). Характеристика современных трудовых организаций, проблемы их функционирования и развития. Социальная структура трудовых организаций.</p> <p>Понятие «трудовые отношения».</p> <p>Структура субъектов трудовых отношений,</p> <p>Трудовые конфликты. Динамика трудовых конфликтов в 1990-х годах в России.</p> <p>Современные факторы трансформации трудовых отношений. Приватизация предприятий и изменение трудовых отношений. Характеристика неформальных трудовых отношений.</p> <p>Не правовые трудовые практики.</p> <p>Тема 6. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение.</p> <p>Потребности и интересы как доминанты трудового поведения.</p> <p>Понятие мотивации труда. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения. Понятие и структура трудового поведения.</p> <p>Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.</p> <p>Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.</p> <p>Трудовая адаптация работников. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.</p> <p>Тема 7. Оплата труда: тенденции и особенности регулирования.</p> <p>Оплата труда как фактор трудового процесса. Интересы наемных</p>	4	10	ИД-1.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
-----	--	---	----	---	------------------	---	--

<p>работников, работо-дателей и государства в сфере оплаты труда. Сущность заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы. Системы и элементы оплаты труда. Зависимость оплаты труда от результатов трудовой деятельности (производительности труда, интенсивности труда и др.). Социалистический опыт и современные тенденции в сфере оплаты труда в России. По-литика регулирования оплаты труда и других доходов работников предприятий в России. Про-блемы стимулирования труда. Зарубежный опыт оплаты труда. Тема 8. Социальная защита работников: особенности формирования в России. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Социальные институты и механизм социальной защиты работников. Социальные гарантии в сфере труда. Социальный контроль в сфере труда. Проблемы социальной защиты работников и социального партнёрства в сфере трудовых отношений. /Лек/</p>						
--	--	--	--	--	--	--

2.2	<p>4 Характеристики субъектов труда и рынка труда. Современные тенденции и проблемы в сфере труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Субъекты труда, их функции и характеристики. 2. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда. 3. Профессии и профессионально-квалификационная структура общества. 4. Организационно-управленческая структура общества. 5. Социально-трудовая структура общества. 6. Современные глобальные тенденции в сфере труда, Новые принципы организации труда. 7. Понятие «рынок труда». 8. Субъекты рынка труда, их функции и характеристики. 9. Особенности формирования и развития рынка труда в России. 10. Факторы роста и характерные черты безработицы. 11. Современные проблемы в сфере труда в России. 12. Особенности организации труда на крупных и малых предприятиях в России и за рубежом (на японских, американских, германских и др. предприятиях). <p>5 Характеристика трудовых организаций и трудовых отношений</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие трудовой организации (коллектива). 2. Характеристика современных трудовых организаций, проблемы их функционирования и развития. 3. Социальная структура трудовых организаций. 4. Понятие «трудовые отношения». 5. Структура субъектов трудовых отношений. 6. Понятие «трудовой конфликт». 7. Динамика трудовых конфликтов в 1990-х годах в России. 8. Современные факторы трансформации трудовых отношений. Приватизация предприятий как фактор изменения трудовых отношений. 9. Характеристика неформальных трудовых отношений. Неправовые трудовые практики. <p>6 Характеристики мотивации, трудового поведения и адаптации работников</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Потребности и интересы как доминанты трудового поведения. 2. Понятие мотивации труда. 3. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. 4. Структура мотивов трудового поведения. 5. Понятие и структура трудового поведения. 6. Особенности и характеристика 	4	15	ИД-1.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
-----	--	---	----	---	------------------	---	--

	<p>функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.</p> <p>7. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.</p> <p>8. Трудовая адаптация работников.</p> <p>9. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.</p> <p>7 Сущность, формы, и особенности, оплаты трудов России и за рубежом</p> <p>1. Понятие «оплата труда».</p> <p>2. Интересы наемных работников, работодателей и государства в сфере оплаты труда.</p> <p>3. Сущность заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы.</p> <p>4. Системы оплаты труда. Зависимость оплаты труда от результатов трудовой деятельности (производительности труда, интенсивности труда и др.).</p> <p>5. Элементы оплаты труда.</p> <p>6. Социалистический опыт в сфере оплаты труда.</p> <p>7. Современные тенденции в сфере оплаты труда в России.</p> <p>8. Политика регулирования оплаты труда и других доходов работников предприятий в России. Проблемы стимулирования труда.</p> <p>9. Зарубежный опыт оплаты труда.</p> <p>/Пр/</p>						
2.3	<p>4 Характеристики субъектов труда и рынка труда. Современные тенденции и проблемы в сфере труда Реферат. Обсуждение реферата на семинаре.</p> <p>5 Характеристика трудовых организаций и трудовых отношений Доклад</p> <p>6 Характеристики мотивации, трудового поведения и адаптации работников Доклад</p> <p>7 Сущность, формы, и особенности, оплаты трудов России и за рубежом Реферат</p> <p>8 Современные проблемы социального контроля в сфере труда. Реферат</p> <p>9 Проблемы становления и развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений. Реферат</p> <p>/Ср/</p>	4	9	ИД-1.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
	Раздел 3. Промежуточная аттестация (экзамен)						

3.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	4	34,75	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
3.2	Контроль СР /КСРАтт/	4	0,25	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
3.3	Контактная работа /КонсЭк/	4	1	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	
Раздел 4. Консультации							
4.1	Консультация по дисциплине /Конс/	4	1	ИД-1.УК-1 ИД-2.УК-1 ИД-3.УК-1 ИД-5.УК-1 ИД-1.ПК-2 ИД-2.ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Пояснительная записка

Фонд оценочных средств формируется отдельным документом в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в Горно-Алтайском государственном университете

5.2. Оценочные средства для текущего контроля

Перечень тем для дебатов

Дебаты на тему «Характеристики мотивации, трудового поведения и адаптации работников» по дисциплине_ Социология труда

Вопросы для дебатов:

1. Потребности и интересы как доминанты трудового поведения.
2. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
3. Структура мотивов трудового поведения.
4. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.
5. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.
6. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.

Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если он активно участвовал в обсуждении вопросов круглого стола, вошел в состав исследовательской команды (2-3 человека);

- оценка «незачтено» выставляется студенту, если он не явился на занятие или не участвовал в обсуждении вопросов круглого стола (был пассивным слушателем), не определился с темой предстоящего обсуждения и не вошел в состав исследовательской команды.

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

по дисциплине_ Социология труда

Вопросы индивидуальных творческих заданий:

1. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде. Место социологии труда в системе наук о труде социологического и не социологического профиля (эргономике, психологии и физиологии труда, философии, трудовом праве и др.)
2. Труд как объект социологического исследования.
3. Предмет, методы и задачи социологии труда.
4. Исторические особенности становления и развитие социологии труда в России. Досоветский период социологии труда в России. Социология труда в 1920-1930-х гг.
5. Возрождение и развитие социологии труда в 1960-80-х гг.
6. Характеристика современного этапа развития социологии труда. Причины актуальности современных исследований по социологии труда.

7. Понятие труда как социально-экономического процесса. Трудовой процесс и способы его организации.
8. Роль теории К. Маркса в развитии представлений о труде.
9. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе. Концепции Ф. Тейлора, Г. Форда, теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.
10. Роль классической школы научного менеджмента в развитии социологии труда.
11. Концепции роли человека в трудовом процессе.
12. Роль теории человеческих отношений в развитии социологии труда.
13. Эмпирическая школа управления трудом.
14. Роль школы социальных систем и социальной инженерии в развитии социологии труда.
15. Субъекты труда, их функции и характеристики.
16. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.
17. Профессии и профессионально-квалификационная структура общества.
18. Организационно-управленческая структура общества.
19. Социально-трудовая структура общества.
20. Современные глобальные тенденции в сфере труда. Новые принципы организации труда.
21. Рынок труда: особенности формирования и развития в России.
22. Субъекты рынка труда.
23. Факторы роста и характерные черты безработицы.
24. Современные проблемы в сфере труда в России.
25. Особенности организации труда на крупных и малых предприятиях в России и за рубежом.
26. Понятие трудовой организации (коллектива).
27. Характеристика современных трудовых организаций, проблемы их функционирования и развития.
28. Социальная структура трудовых организаций.
29. Понятие «трудовые отношения».
30. Структура субъектов трудовых отношений.
31. Трудовые конфликты. Динамика трудовых конфликтов в 1990-х годах в России.
32. Современные факторы трансформации трудовых отношений. Приватизация предприятий и изменение трудовых отношений.
33. Характеристика неформальных трудовых отношений. Неправовые трудовые практики.
34. Потребности и интересы как доминанты трудового поведения
35. Понятие мотивации труда. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
36. Структура мотивов трудового поведения
37. Понятие и структура трудового поведения.
38. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.
39. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения
40. Трудовая адаптация работников.

Темы групповых проектов:

1. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.
2. Оплата труда как фактор трудового процесса.
3. Интересы наемных работников, работодателей и государства в сфере оплаты труда.
4. Сущность заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы.
5. Системы оплаты труда.
6. Элементы оплаты труда.
7. Зависимость оплаты труда от трудовой деятельности (производительности труда, интенсивности труда и др.).
8. Социалистический опыт и современные тенденции в сфере оплаты труда в России.
9. Политика регулирования оплаты труда и других доходов работников предприятий в России.
10. Проблемы стимулирования труда.
11. Зарубежный опыт оплаты труда.
12. Социальный контроль в сфере труда.
13. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
14. Социальные институты и механизм социальной защиты работников.
15. Социальные гарантии в сфере труда.
16. Проблемы социальной защиты работников и социального партнерства

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если в работе описаны все этапы проведения социологического исследования (есть обоснование актуальности исследования, программа исследования, инструментарий, аналитический отчет), каждый этап исследования обсуждался на семинарских занятиях, соблюдены все требования к оформлению проекта, оформлен отдельным файлом, имеется презентация исследовательского проекта и фотоотчет;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если в работе описаны все этапы проведения социологического исследования (есть обоснование актуальности исследования, программа исследования, инструментарий, аналитический отчет), однако не все этапы исследования обсуждались на семинарских занятиях, соблюдены все требования к оформлению проекта, оформлен отдельным файлом, однако нет презентации исследовательского проекта и фотоотчета;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если в работе описаны не все этапы проведения социологического исследования (нет обоснования актуальности исследования, нет программы исследования, есть инструментарий и аналитический отчет), не все этапы исследования обсуждались на семинарских занятиях, однако соблюдены все требования к оформлению проекта, оформлен отдельным файлом, однако нет презентации исследовательского проекта и фотоотчета;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если исследовательский проект не представлен в нужный срок или не выполнен.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если в работе описаны все этапы проведения социологического исследования (есть обоснование актуальности исследования, программа исследования, инструментарий, аналитический отчет), каждый этап исследования обсуждался на семинарских занятиях, соблюдены все требования к оформлению проекта, оформлен отдельным файлом, имеется презентация исследовательского проекта и фотоотчет или если в работе описаны не все этапы проведения маркетингового исследования (нет обоснования актуальности исследования, нет программы исследования, есть инструментарий и аналитический отчет), не все этапы исследования обсуждались на семинарских занятиях, однако соблюдены все требования к оформлению проекта, оформлен отдельным файлом, однако нет презентации исследовательского проекта и фотоотчета;

- оценка «незачтено» выставляется студенту, если исследовательский проект не представлен в нужный срок или не выполнен.

Примерные темы рефератов
(компонент инклюзивного образования)
по дисциплине Социология труда

1. Основные характеристики труда как объекта социологического знания. Общее представление о социологии труда
2. Этапы развития российской социологии труда
3. Теории и концепции зарубежной социологии труда
4. Характеристики субъектов труда и рынка труда. Современные тенденции и проблемы в сфере труда
5. Характеристика трудовых организаций и трудовых отношений
6. Характеристики мотивации, трудового поведения и адаптации работников
7. Сущность, формы, и особенности, оплаты трудов России и за рубежом
8. Современные проблемы социального контроля в сфере труда.
9. Проблемы становления и развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта полностью, есть введение, основная часть, присутствуют логические выводы, есть заключение, соблюдены все требования к оформлению реферата, в работе использованы не менее 5 информационных источников;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта полностью, есть введение, основная часть, заключение, однако отсутствуют логические выводы, требования к оформлению реферата соблюдены не полностью, в работе использованы не менее 5 информационных источников;

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта не полностью, однако есть введение, основная часть, заключение, отсутствуют логические выводы, требования к оформлению реферата соблюдены не полностью, в работе использованы менее 5 информационных источников;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта не полностью, есть только основная часть, введение и заключение отсутствуют, нет логических выводов, требования к оформлению реферата не соблюдены, в работе использованы менее 5 информационных источников.

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта полностью, есть введение, основная часть, присутствуют логические выводы, есть заключение, соблюдены все требования к оформлению реферата, в работе использованы не менее 5 информационных источников;

- оценка «незачтено» выставляется студенту, если тема реферата раскрыта не полностью, есть только основная часть, введение и заключение отсутствуют, нет логических выводов, требования к оформлению реферата не соблюдены, в работе использованы менее 5 информационных источников.

5.3. Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

ФОС представлен в отдельном документе

5.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

ТЕСТЫ (промежуточная аттестация)

Тест (вариант 1)

1. Объект социологии труда -это:
 - а) труд как социально-экономический процесс;
 - б) трудовые организации;
 - в) сфера трудовых отношений;
 - г) человек в сфере труда.
2. Под предметом социологии труда понимается:
 - а) закономерности развития труда как социального процесса;
 - б) проблемы формирования и развития трудовых организаций;
 - в) структура и механизм трудовых отношений;
 - г) человек в сфере труда.
3. Основные методы. В социологии труда:
 - а) используются все имеющиеся социологические методы, нет отраслевой специфики; б) более активно используются статистические методы;
 - в) чаще используются методы включенного наблюдения;
 - г) активно используются методы научного эксперимента;
 - д) основные методы - методы социологического опроса.
4. К основным задачам социологии труда относятся:
 - а) оценка изменений в сфере труда;
 - б) исследование закономерностей развития труда в рыночной экономике;
 - в) характеристика трудовых отношений;
 - г) анализ развития трудовых организаций;
 - д) характеристика положения, интересов и поведения человека в сфере труда;
 - е) исследование социально-трудовых процессов и разработка рекомендаций по их регулированию.
5. Назвать основоположников отечественной социологии труда.
6. Назвать основоположников зарубежной индустриальной социологии и социологии организаций
7. В основу формирования социологии труда легли теории, концепции:
 - а) теория стоимости К. Маркса;
 - б) теория классово́й борьбы К. Маркса;
 - в) теория трудовой мотивации А. Маслоу;
 - г) концепции Ф. Тейлора и Г. Форда;
 - д) социологической стратификации М. Вебера.
8. В современной социологии труда значительно трансформировались понятия:
 - а) трудовой коллектив;
 - б) трудовое поведение;
 - в) трудовая мотивация;
 - г) субъект труда;
 - д) труд.
9. В 1920-1930-х годах Центра льны и институт труда занимался:
 - а) созданием нового типа работников, анализом и отработкой механизмов внедрения новых форм организации труда и управления им;
 - б) разработкой психо-технических методов решения практических задач организации трудового процесса (профотбор, профконсультация, рационализация и НОТ и т.д.);
 - в) изучением трудовых конфликтов;
 - г) исследованием факторов трудового поведения работников на макроуровне.
10. Изобразить схему взаимодействия социологии труда с другими общественными науками... -
11. В чем заключаются современные особенности трудового процесса на предприятиях:
 - а) японских;
 - б) американских;
 - в) европейских (финских, германских и т.п.);
 - г) китайских.
12. Какие из утверждений неверны? Методы регулирования заработной платы:
 - а) государственное регулирование;
 - б) рыночное саморегулирование;
 - в) социальное партнерство.

Тест (вариант 2)

1. К современным концепциям роли человека в трудовом процессе относятся концепции

- а) использования трудовых ресурсов;
- б) управления персоналом;
- в) управления человеческими ресурсами;
- г) управления человеком.

2. Дополните список субъектов труда:

- а) наемные работники;
- б) лица, работающие на индивидуальной основе;
- в) неоплачиваемые работники семейных предприятий
- г) трудовая организация, его персонал.

3. Глобальные тенденции в сфере труда проявляются в том, что:

- а) увеличивается объем затрат в домашнем хозяйстве;
- б) возрастает значение труда в непроизводственной сфере;
- в) уменьшается доля квалифицированного труда;
- г) сокращается доля затрат ручного, неквалифицированного труда;
- д) сочетание процессов гуманизации и дегуманизации труда;
- е) широкое использование гибких форм труда и занятости.

4. Стратегия качественной организационной гибкости заключается в:

- а) привлечении временных рабочих;
- б) повышении уровня подготовки и квалификации основного персонала;
- в) коренном изменении структуры занятости по секторам, сферам, отраслям.

5. К современным тенденциям (90-е гг.) в сфере труда и занятости в России относятся:

- а) трансформация структуры занятости;
- б) сокращение скрытой занятости;
- в) отсутствие существенной разницы между регистрируемой и реальной безработицей;
- г) рост хронической безработицы;
- д) улучшение условий труда;
- е) распространение принципов «мягкого менеджмента»,

6. Сущность заработной платы:

- а) вновь созданная стоимость товара;
- б) цена рабочей силы;
- в) стоимость прибавочного продукта;
- г) стоимость предметов потребления и услуг для воспроизводства рабочей силы;
- д) накладные расходы.

7. Описать суть:

- а) противоречивых интересов государства и наемных работников;
- б) непротиворечивых интересов наемных работников и работодателей;
- в) противоречивых интересов государства и работодателей.

8. Тарифная ставка:

- а) основа расчета при сдельной оплате труда;
- б) составной элемент тарифной системы для служащих;
- в) основа расчета основной заработной платы.

9. Какие из утверждений верны?

- а) в себестоимость продукции входит вознаграждение за конечный результат;
- б) дополнительная заработная плата выплачивается из ФМП;
- в) начисление основной заработной платы не зависит от системы оплаты труда;
- г) доплата за ненормируемый рабочий день осуществляется из прибыли;
- д) материальная помощь включена в себестоимость товара.

10. К современным тенденциям (90-е гг.) в сфере оплаты труда в России относятся:

- а) значительное снижение реальной заработной платы главным образом из-за понижения производительности труда;
- б) повышение доли заработной платы в структуре доходов населения;
- в) снижение доли заработной платы в структуре затрат на производство продукции, услуг;
- г) увеличивается отраслевая дифференциация оплаты труда;
- д) выросли межрегиональные и сократились внутрирегиональные различия в заработной плате;

- е) различия в оплате труда руководителей и рядовых работников на российских предприятиях растут и уже почти достигают значения аналогичных показателей на японских предприятиях;
- ж) в годы реформ для рядовых работников повысилась возможность повлиять на административную политику предприятия при распределении заработной платы.

11. Государственный механизм регулирования заработной платы до реформ включал:

- а) межотраслевой баланс;
- б) согласованное планирование темпов роста производительности труда и заработной платы;
- в) государственные гарантии занятости;
- г) государственные гарантии социального обеспечения населения;
- д) жесткую систему контроля за фондом оплаты труда и средней заработной платой;
- е) высокие ставки прямых налогов на заработную плату и доходы населения;
- ж) типовые тарифные ставки и должностные оклады работников народного хозяйства.

12. Косвенное регулирование заработной платы включает:

- а) выпуск государственных рекомендаций о применении прогрессивных систем оплаты труда, об уровне заработной платы в отраслях экономики;
- б) ставку прямых отчислений от заработной платы в пенсионный, социальной, защиты, медицинский фонды и фонд занятости;
- в) размеры минимальной заработной платы;
- г) тарификационные разряды для работников бюджетной сферы;
- д) рекомендации по унификации профессий рабочих, нормативов времени.

Время выполнения – 30 минут.

25 и меньше верных ответов (0 – 70%) – «неудовлетворительно».

26 – 29 верных ответов (71 – 80%) – «удовлетворительно».

30 – 35 верных ответов (81 – 90%) – «хорошо».

34 – 37 верных ответов (91 – 100%) – «отлично».

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если результат итогового теста не менее 91% от общего количества вопросов теста;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если результат итогового теста не менее 81% от общего количества вопросов теста;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если результат итогового теста не менее 71% от общего количества вопросов теста;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если результат итогового теста менее 71% от общего количества вопросов теста.
- оценка «зачтено» выставляется студенту, если результат итогового теста не менее 71% от общего количества вопросов теста;
- оценка «незачтено» выставляется студенту, если результат итогового теста менее 71% от общего количества вопросов теста.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Тощенко Ж. Т.	Социология труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017	http://www.iprbookshop.ru/81682.html

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Переселкова З.Ю.	Социология труда и занятости: практикум	Оренбург: Оренбургский государственный университет; ЭБС АСВ, 2016	http://www.iprbookshop.ru/69949.html
Л2.2	Жулина Е.Г., Иванова Н.А.	Экономика и социология труда: курс лекций	Москва: Экзамен, 2009	http://www.iprbookshop.ru/774.html

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса СТАНДАРТНЫЙ
6.3.1.2	MS Office
6.3.1.3	MS WINDOWS
6.3.1.4	NVDA
6.3.2 Перечень информационных справочных систем	
6.3.2.1	Гарант
6.3.2.2	КонсультантПлюс
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система IPRbooks
6.3.2.4	База данных «Электронная библиотека Горно-Алтайского государственного университета»

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ		
	круглый стол	
	темы групповых и индивидуальных творческих заданий и проектов	
	реферат	
	тестирование	

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)		
Номер аудитории	Назначение	Основное оснащение
320 A2	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Помещение для самостоятельной работы	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Компьютеры, ученическая доска, подключение к сети Интернет
112 A2	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Рабочее место преподавателя. Посадочные места обучающихся (по количеству обучающихся). Интерактивная доска с проектором, компьютер, ученическая доска, презентационная трибуна, подключение к интернету

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
<p>План самостоятельной работы</p> <p>№ Наименование темы Содержание работы Количество часов Форма отчетности Срок контроля</p> <p>1 Основные характеристики труда как объекта социологического знания. Общее представление о социологии труда Реферат</p> <p>4 Работа на семинаре. Семинарское занятие № 1</p> <p>2 Этапы развития российской социологии труда Реферат 4 Опрос на семинарском занятии, аннотации. Семинарское занятие № 2</p> <p>3 Теории и концепции зарубежной социологии труда Доклад 4 Проверка конспекта по теме. Семинарское занятие № 4</p> <p>4 Характеристики субъектов труда и рынка труда. Современные тенденции и проблемы в сфере труда Реферат. 6 Обсуждение реферата на семинаре. Семинарское занятие № 5</p> <p>5 Характеристика трудовых организаций и трудовых отношений Доклад 4</p> <p>Заслушивание на лекции. Семинарское занятие №6</p> <p>6 Характеристики мотивации, трудового поведения и адаптации работников Доклад</p>	

6 Заслушивание на лекции.

Семинарское занятие № 7

7 Сущность, формы, и особенности, оплаты трудов России и за рубежом

Реферат 6 Ознакомление с рефератом на семинарском занятии. Семинарское занятие № 9

8 Современные проблемы социального контроля в сфере труда. Реферат 6 Ознакомление с рефератом на семинарском занятии. Семинарское занятие № 10

9 Проблемы становления и развития социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.

Реферат 6 Ознакомление с рефератом на семинарском занятии. Семинарское занятие № 13

ИТОГО: 46 ч

3. Методические указания по выполнению самостоятельной работы

Методические указания по подготовке к семинарским занятиям

Одной из важных форм самостоятельной работы является подготовка к семинарскому занятию. Цель семинарских занятий – научить студентов самостоятельно анализировать учебную и научную литературу и вырабатывать у них опыт самостоятельного мышления по проблемам курса. Семинарские занятия могут проходить в различных формах

Как правило, семинары проводятся в виде:

- развернутой беседы – обсуждения (дискуссия), основанные на подготовке всей группы по всем вопросам и максимальном участии студентов в обсуждении вопросов темы семинара. При этой форме работы отдельным студентам могут поручаться сообщения по тому или иному вопросу, а также ставя дополнительные вопросы, как всей аудитории, так и определенным участникам обсуждения;

- устных докладов с последующим их обсуждением;

- обсуждения письменных рефератов, заранее подготовленных студентами по заданию преподавателя и прочитанных студентами группы до семинара, написание рефератов может быть поручено не одному, а нескольким студентам, тогда к основному докладчику могут быть назначены содокладчики и оппоненты по докладу.

В ходе самостоятельной подготовки каждый студент готовит выступления по всем вопросам темы. Сообщения делаются устно, развернуто, обращаться к конспекту во время выступления.

Примерный план проведения семинарского занятия.

1. Вступительное слово преподавателя – 3-5 мин.

2. Рассмотрение каждого вопроса темы – 15-20 мин.

3. Заключительное слово преподавателя – 5-10 мин.

Домашнее задание (к каждому семинару).

1. Изучить и законспектировать рекомендуемую литературу.

2. По каждому вопросу плана занятий подготовиться к устному сообщению (5-10 мин.), быть готовым принять участие в обсуждении и дополнении докладов и сообщений (до 5 мин.).

Выступление на семинаре должно удовлетворять следующим требованиям: в нем излагаются теоретические подходы к рассматриваемому вопросу, дается анализ принципов, законов, понятий и категорий; теоретические положения подтверждаются фактами, примерами, выступление должно быть аргументированным. Готовиться к семинарским занятиям надо не накануне, а заблаговременно.

Самостоятельная работа студентов должна начинаться с ознакомления с планом семинарского занятия, который включает в себя вопросы, выносимые на обсуждение, рекомендации по подготовке к семинару, рекомендуемую литературу к теме.

Изучение материала к семинару следует начать с просмотра конспектов лекций. Восстановив в памяти материал, студент приводит в систему основные положения темы, вопросы темы, выделяя в ней главное и новое, на что обращалось внимание в лекции. Затем следует внимательно прочитать соответствующую главу учебника. Для более углубленного изучения вопросов рекомендуется конспектирование основной и дополнительной литературы. Подобрать, отработать материал и усвоив его, студент должен начать непосредственную подготовку своего выступления на семинарском занятии для чего следует продумать, как ответить на каждый вопрос темы. Уметь читать рекомендованную литературу не значит пассивно принимать к сведению все написанное, следует анализировать текст, думать над ним, этому способствуют записи по ходу чтения, которые превращают чтение в процесс. Записи могут вестись в различной форме: развернутых и простых планов, выписок (тезисов), аннотаций и конспектов.

Методические указания по подготовке конспектов

Письменный конспект – это работа с источником или литературой, целью которой является фиксирование и переработка текста.

Прежде чем приступить к конспектированию книги, статьи и пр., необходимо получить о ней общее представление, для этого нужно посмотреть оглавление, прочитать введение, ознакомиться с ее структурой, внимательно прочитать текст параграфа, главы и отметить информационно значимые места. Основу конспекта составляют план, тезисы, выписки, цитаты.

При составлении конспекта материал надо излагать кратко и своими словами. Наиболее удачно сформулированные мысли автора записываются в виде цитат, чтобы в дальнейшем их использовать.

Основными требованиями к содержанию конспекта являются полнота – это значит, что в нем должно быть отображено все содержание вопроса и логически обоснованная последовательность изложения. В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости

каждого предложения. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Методика составления конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова. При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;
2. Разбить текст на отдельные смысловые пункты и составьте план;
3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;
4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.
5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

Методические указания по подготовке рефератов

Под рефератом подразумевается творческая исследовательская работа, основанная, прежде всего, на изучении значительного количества научной и иной литературы по теме исследования.

Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы:

1. титульный лист;
2. содержание;
3. введение;
4. основная часть;
5. заключение;
6. список использованных источников;
7. приложения (при необходимости).

В содержании приводятся наименования структурных частей реферата, глав и параграфов его основной части с указанием номера страницы, с которой начинается соответствующая часть, глава, параграф.

Во введении необходимо обозначить обоснование выбора темы, ее актуальность, объект и предмет, цель и задачи исследования, описываются объект и предмет исследования, информационная база исследования.

В основной части излагается сущность проблемы и объективные научные сведения по теме реферата, дается критический обзор источников, собственные версии, сведения, оценки. Содержание основной части должно точно соответствовать теме проекта и полностью её раскрывать. Главы и параграфы реферата должны раскрывать описание решения поставленных во введении задач. Поэтому заголовки глав и параграфов, как правило, должны соответствовать по своей сути формулировкам задач реферата. Заголовка "ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ" в содержании реферата быть не должно.

Текст реферата должен содержать адресные ссылки на научные работы, оформленные в соответствии требованиям ГОСТ. Также обязательным является наличие в основной части реферата ссылок на использованные источники. Изложение необходимо вести от третьего лица («Автор полагает...») либо использовать безличные конструкции и неопределенно-личные предложения («На втором этапе исследуются следующие подходы...», «Проведенное исследование позволило доказать...» и т.п.).

В заключении приводятся выводы, к которым пришел студент в результате выполнения реферата, раскрывающие поставленные во введении задачи. Список литературы должен оформляться в соответствии с общепринятыми библиографическими требованиями и включать только использованные студентом публикации. Количество источников в списке определяется студентом самостоятельно, для реферата их рекомендуемое количество от 10 до 20.

В приложения следует выносить вспомогательный материал, который при включении в основную часть работы загромождает текст (таблицы вспомогательных данных, инструкции, методики, формы документов и т.п.).

Объем реферата должен быть не менее 12 и более 20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала на одной стороне стандартного листа А4 с соблюдением следующего размера полей: верхнее и нижнее -2, правое – 1,5, левое – 3 см. Шрифт – 14. Реферат может быть и рукописным, написанным ровными строками (не менее 30 на страницу), ясно читаемым почерком. Абзацный отступ – 5 печатных знаков. Страницы нумеруются в нижнем правом углу без точек. Первой страницей считается титульный лист, нумерация на ней не ставится, второй – оглавление. Каждый структурный элемент реферата начинается с новой страницы.

Список использованных источников должен формироваться в алфавитном порядке по фамилии авторов. Литература обычно группируется в списке в такой последовательности:

1. источники, законодательные и нормативно-методические документы и материалы;
2. специальная научная отечественная и зарубежная литература (монографии, учебники, научные статьи и т.п.);

Включенная в список литература нумеруется сплошным порядком от первого до последнего названия.

По каждому литературному источнику указывается: автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для книг и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается наименование журнала, год выпуска и номер. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название книги (сборника) и ее выходные данные.

(Например: Иванов, И.И. Есть ли жизнь на Марсе? [Текст] / И.И. Иванов. - Горно-Алтайск, 2015. - 123 с.)

Приложения следует оформлять как продолжение реферата на его последующих страницах. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы. Вверху страницы справа указывается слово "Приложение" и его номер. Приложение должно иметь заголовок, который располагается по центру листа отдельной строкой и печатается прописными буквами.

На все приложения в тексте работы должны быть ссылки. Располагать приложения следует в порядке появления ссылок на них в тексте.

Критерии оценки реферата.

Срок сдачи готового реферата определяется преподавателем.

В случае отрицательного заключения преподавателя студент обязан доработать или переработать реферат. Срок доработки

реферата устанавливается руководителем с учетом сущности замечаний и объема необходимой доработки.
Оценка "отлично" выставляется за реферат, который носит исследовательский характер, содержит грамотно изложенный материал, с соответствующими обоснованными выводами.
Оценка "хорошо" выставляется за грамотно выполненный во всех отношениях реферат при наличии небольших недочетов в его содержании или оформлении.
Оценка "удовлетворительно" выставляется за реферат, который удовлетворяет всем предъявляемым требованиям, но отличается поверхностностью, в нем просматривается непоследовательность изложения материала, представлены необоснованные выводы.
Оценка "неудовлетворительно" выставляется за реферат, который не носит исследовательского характера, не содержит анализа источников и подходов по выбранной теме, выводы носят декларативный характер.

Образец оформления титульного листа

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
Экономико-юридический факультет

Кафедра истории, теории государства и права и социологии

РЕФЕРАТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Социология как наука
(название темы)

Выполнил: студент 1223 гр.
Иванов И.И.
Научный руководитель:
Литягин Е.В., к.филол.н., доцент

Горно-Алтайск 2016

Тематика рефератов

1. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде.
2. Труд как объект социологического исследования.
3. Предмет, методы и задачи социологии труда.
4. Исторические особенности становления и развитие социологии труда в России. Досоветский период социологии труда в России. Социология труда в 1920-1930-х гг.
5. Возрождение и развитие социологии труда в 1960-80-х гг.
6. Характеристика современного этапа развития социологии труда. Причины актуальности современных исследований по социологии труда.
7. Понятие труда как социально-экономического процесса. Трудовой процесс и способы его организации.
8. Роль теории К. Маркса в развитии представлений о труде.
9. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе. Концепции Ф. Тейлора, Г. Форда, теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.
10. Роль классической школы научного менеджмента в развитии социологии труда.
11. Концепции роли человека в трудовом процессе.
12. Роль теории человеческих отношений в развитии социологии труда.
13. Эмпирическая школа управления трудом.
14. Роль школы социальных систем и социальной инженерии в развитии социологии труда.
15. Субъекты труда, их функции и характеристики.
16. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.
17. Профессии и профессионально-квалификационная структура общества.
18. Организационно-управленческая структура общества.
19. Социально-трудовая структура общества.
20. Современные глобальные тенденции в сфере труда. Новые принципы организации труда.
21. Рынок труда: особенности формирования и развития в России.
22. Субъекты рынка труда.
23. Факторы роста и характерные черты безработицы.
24. Современные проблемы в сфере труда в России.
25. Особенности организации труда на крупных и малых предприятиях в России и за рубежом.
26. Понятие трудовой организации (коллектива).
27. Характеристика современных трудовых организаций, проблемы их функционирования и развития.
28. Социальная структура трудовых организаций.

29. Понятие «трудовые отношения».
30. Структура субъектов трудовых отношений.
31. Трудовые конфликты. Динамика трудовых конфликтов в 1990-х годах в России.
32. Современные факторы трансформации трудовых отношений. Приватизация предприятий и изменение трудовых отношений.
33. Характеристика неформальных трудовых отношений. Неправовые трудовые практики.
34. Потребности и интересы как доминанты трудового поведения
35. Понятие мотивации труда. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
36. Структура мотивов трудового поведения
37. Понятие и структура трудового поведения.
38. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.
39. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения
40. Трудовая адаптация работников.
41. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.
42. Оплата труда как фактор трудового процесса.
43. Интересы наемных работников, работодателей и государства в сфере оплаты труда.
44. Сущность заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы.
45. Системы оплаты труда.
46. Элементы оплаты труда.
47. Зависимость оплаты труда от трудовой деятельности (производительности труда, интенсивности труда и др.).
48. Социалистический опыт и современные тенденции в сфере оплаты труда в России.
49. Политика регулирования оплаты труда и других доходов работников предприятий в России.
50. Проблемы стимулирования труда.
51. Зарубежный опыт оплаты труда.
52. Социальный контроль в сфере труда.
53. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
54. Социальные институты и механизм социальной защиты работников.
55. Социальные гарантии в сфере труда.
56. Проблемы социальной защиты работников и социального партнерства.

Методические рекомендации по подготовке презентации

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов. Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов пропорционально содержанию и продолжительности выступления (например, для 5-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

на слайды помещается фактический и иллюстративный материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления. В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

- выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) соответствуют содержанию;
- использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением

Максимальное количество графической информации на одном слайде – 2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Обычный слайд, без эффектов анимации, должен демонстрироваться на экране не менее 10 - 15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеют осознать содержание слайда.

Слайд с анимациями в среднем должен находиться на экране не меньше 40 – 60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль – для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Наилучшей цветовой гаммой для презентации являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение.

Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

Темы презентаций

1. Понятие труда как социально-экономического процесса. Трудовой процесс и способы его организации.
2. Роль теории К. Маркса в развитии представлений о труде.
3. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе. Концепции Ф. Тейлора, Г. Форда, теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и др.
4. Роль классической школы научного менеджмента в развитии социологии труда.
5. Концепции роли человека в трудовом процессе.
6. Роль теории человеческих отношений в развитии социологии труда.
7. Эмпирическая школа управления трудом.
8. Роль школы социальных систем и социальной инженерии в развитии социологии труда.
9. Субъекты труда, их функции и характеристики.
10. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда.
11. Профессии и профессионально-квалификационная структура общества.
12. Организационно-управленческая структура общества.
13. Социально-трудовая структура общества.
14. Современные глобальные тенденции в сфере труда. Новые принципы организации труда.
15. Рынок труда: особенности формирования и развития в России.
16. Субъекты рынка труда.
17. Факторы роста и характерные черты безработицы.
18. Современные проблемы в сфере труда в России.
19. Особенности организации труда на крупных и малых предприятиях в России и за рубежом.
20. Понятие трудовой организации (коллектива).
21. Характеристика современных трудовых организаций, проблемы их функционирования и развития.
22. Социальная структура трудовых организаций.
23. Понятие «трудовые отношения».
24. Структура субъектов трудовых отношений.
25. Трудовые конфликты. Динамика трудовых конфликтов в 1990-х годах в России.
26. Современные факторы трансформации трудовых отношений. Приватизация предприятий и изменение трудовых отношений.
27. Характеристика неформальных трудовых отношений. Неправовые трудовые практики.
28. Потребности и интересы как доминанты трудового поведения
29. Понятие мотивации труда. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
30. Структура мотивов трудового поведения
31. Понятие и структура трудового поведения.
32. Отношение к труду и удовлетворенность им как важнейшие характеристики трудового процесса.
33. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения
34. Трудовая адаптация работников.
35. Виды и механизмы регулирования трудового поведения.
36. Оплата труда как фактор трудового процесса.
37. Интересы наемных работников, работодателей и государства в сфере оплаты труда.
38. Сущность заработной платы. Заработная плата как цена рабочей силы.
39. Системы оплаты труда.
40. Элементы оплаты труда.
41. Зависимость оплаты труда от трудовой деятельности (производительности труда, интенсивности труда и др.).
42. Социалистический опыт и современные тенденции в сфере оплаты труда в России.
43. Политика регулирования оплаты труда и других доходов работников предприятий в России.
44. Проблемы стимулирования труда.
45. Зарубежный опыт оплаты труда.
46. Социальный контроль в сфере труда.
47. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
48. Социальные институты и механизм социальной защиты работников.

Методические рекомендации по подготовке к зачету

Изучение дисциплины «Социология труда» завершается сдачей зачета. Зачет является формой итогового контроля знаний и умений, полученных на лекциях, семинарских, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы.

Критерии оценки знаний на зачете

Итоговая оценка студента производится по системе «зачет-незачет». При этом учитываются: выполнение самостоятельной работы, участие студента в обсуждении тем семинарских занятий, результат итогового теста и раскрытие зачетных вопросов.

Оценка «зачтено» – в усвоение материала допускаются некоторые проблемы, ответы на дополнительные вопросы четкие, материал изложен логично, сделаны выводы, самостоятельная работа выполнена, результат итогового теста не менее 71% от общего количества вопросов теста.

Оценка «не зачтено» – не полные ответы на вопросы зачета, затрудняется отвечать на дополнительные вопросы, самостоятельная работа не выполнена, результат итогового теста менее 71% от общего количества вопросов теста.