

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Экономика и социология труда

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.30

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)
Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14)

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: стандарты международно-правового регулирования в сфере социально-трудовых отношений
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: разрабатывать типовые документы, используемые службами управления персоналом в сфере социальной защиты трудящихся
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: методами оценки социально-экономической эффективности проектов в области социальной защиты трудящихся и социальных стандартов
Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в трудовой сфере
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: рассчитывать основные показатели, характеризующие социально-трудовую сферу,

		уровень и качество жизни населения;
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: выявления резервов для повышения эффективности использования персонала по результатам аудита социально-трудовой сферы.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Экономическая теория», «Экономика организации», «Управление производительностью труда», «Эргономика труда».

Данную учебную дисциплину дополняет параллельное освоение следующих дисциплин: «Основы предпринимательской деятельности».

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9 - 10 семестрах.

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9, 10 семестрах

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 72 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	12
практических (семинарских)	14
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	42

Формы контроля	Семестры
зачет	10

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
1	Место экономики и социологии труда в общей системе социологического знания	6	6	0	20
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	1	2	0	7
1.1	Социальная мобильность	2	2	0	5
1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	2	2	0	5
2.1	Научная организация труда.	2	2	0	5
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда.	2	2	0	5
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	1	2	0	5
1.3	Качество трудовой жизни	1	1	0	5
1.4	Трудовой потенциал личности	1	1	0	5
2	Рынок труда.	6	8	0	22
	Итого	12	14	0	42

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Место экономики и социологии труда в общей системе социологического знания	
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	Кадровый аудит в системе управления персоналом организации. Практическая работа аудитора по персоналу. Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. Аудит рабочих мест. Аудит найма, увольнений, вознаграждений. Аудит кадрового потенциала: цель, задачи, методы, основные этапы проведения. Аудит организационной структуры: цель, задачи, основные этапы проведения. Аудит условий труда, безопасности и здоровья. Аудит работы служб управления персоналом.
1.1	Социальная мобильность	Совокупный спрос и совокупное предложение, удовлетворенный спрос на труд. Качественные характеристики основных институтов посредничества на рынке труда. Служба занятости. Некоторые тенденции в развитии профессиональных групп российской интеллигенции.

1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	Основные составляющие трудовой среды. Социальная роль. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации. Основные составляющие статусного профиля
2.1	Научная организация труда.	Сущность понятия "Научная организация труда". Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда.
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда.	Сущность заработной платы. Тарифная система. Учет рабочего времени. Нормирование труда. Формы и системы оплаты труда. Единичные системы оплаты труда. Коллективные системы оплаты труда.
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	Цель и задачи экономических и социологических исследований на предприятиях и организациях. Программа социологического исследования. Выдвижение гипотез. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью. Фотографии рабочего дня, нормы времени и обслуживания.
1.3	Качество трудовой жизни	Трудовой потенциал общества. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. Основные компоненты трудового потенциала предприятия
1.4	Трудовой потенциал личности	Основные компоненты трудового потенциала личности. Организация и аттестация рабочих мест. Условия труда, охрана и безопасность труда. Анализ и планирование трудовых показателей. Основы трудового поведения личности
2	Рынок труда.	

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Место экономики и социологии труда в общей системе социологического знания	
2.4	Аудит как форма диагностического исследования в социально-трудовой сфере	<ol style="list-style-type: none"> 1. Кадровый аудит в системе управления персоналом организации. 2. Практическая работа аудитора по персоналу 3. . Анализ трудовых показателей как основа аудита персонала. 4. Аудит рабочих мест. Аудит найма, увольнений, вознаграждений. 5. Аудит кадрового потенциала: цель, задачи,

		<p>методы, основные этапы проведения</p> <p>6. . Аудит организационной структуры: цель, задачи, основные этапы проведения.</p> <p>7. Аудит условий труда, безопасности и здоровья.</p>
1.1	Социальная мобильность	<p>1. Совокупный спрос и совокупное предложение, удовлетворенный спрос на труд.</p> <p>2. Качественные характеристики основных институтов посредничества на рынке труда.</p> <p>3. Служба занятости</p> <p>4. . Культурологическое и социологическое определения понятия «интеллигенция».</p> <p>5. Новый социальный порядок, новое место в нем различных социальных групп интеллигенции (на примере инженеров оборонного комплекса, учителей)</p>
1.2	Трудовая организация. Трудовой коллектив	<p>1. Основные составляющие трудовой среды.</p> <p>2. Социальная роль.</p> <p>3. Ролевой конфликт и ролевое напряжение: причины возникновения и способы их разрешения.</p> <p>4. Функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структуры трудовой организации.</p>
2.1	Научная организация труда.	<p>1. Основные задачи и функции научной организации труда.</p> <p>2. Особенности организации управленческого труда.</p> <p>3. Оценка социально-экономической эффективности организации труда.</p> <p>4. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p>
2.2	Организация оплаты и стимулирование труда.	<p>1. Сущность заработной платы.</p> <p>2. Тарифная система.</p> <p>3. Учет рабочего времени.</p> <p>4. Нормирование труда.</p> <p>5. Формы и системы оплаты труда.</p> <p>6. Единичные системы оплаты труда.</p> <p>7. Коллективные системы оплаты труда.</p>
2.3	Экономические и социологические исследования в сфере труда	<p>1. Цель и задачи экономических и социологических исследований на предприятиях и организациях.</p> <p>2. Программа социологического исследования.</p> <p>3. Выдвижение гипотез.</p> <p>4. Раздаточное анкетирование и экспертное интервью.</p> <p>5. Фотографии рабочего дня, нормы времени и обслуживания.</p>

1.3	Качество трудовой жизни	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовой потенциал общества. 2. Население и трудовые ресурсы (безработные, занятые). 3. Факторы, определяющие трудовой потенциал предприятия. 4. Основные компоненты трудового потенциала предприятия.
1.4	Трудовой потенциал личности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные компоненты трудового потенциала личности. 2. Организация и аттестация рабочих мест. 3. Условия труда, охрана и безопасность труда. 4. Анализ и планирование трудовых показателей. 5. Основы трудового поведения личности.
2	Рынок труда.	