

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Управления персоналом и психологии»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.Б.22 Экономика и социология труда

Направление подготовки (специальность) 38.03.03 Управление персоналом
Профиль образовательной программы Управление персоналом организации
Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1. Лекция № 1 Труд как социально-экономическая категория.....	3
1.2. Лекция № 2 Трудовой потенциал общества, организации, человека	7
3. Методические указания по проведению семинарских занятий.....	12
3.1. Семинарское занятие № С-1 Труд как социально-экономическая категория..	12
3.2. Семинарское занятие № С-2 Трудовой потенциал общества, организации, человека	12
3.3. Семинарское занятие № С-3 Социально-трудовые отношения и их регулирование.....	13

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Труд как социально-экономическая категория»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Понятие, сущность и значение труда.
2. Предмет, цель и задачи экономики и социологии труда.
3. Место экономики и социологии труда в системе наук о труде.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

Вопрос 1. Понятие, сущность и значение труда.

Труд - это целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неперенное условие жизнедеятельности людей.

Труд как процесс - вид деятельности человека по производству благ и ресурсов, необходимых для потребления в домашнем хозяйстве, или для экономического обмена, или для того и другого.

Труд предполагает определенную общественную форму, определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности.

Основными характеристиками процессов труда являются: полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворения от содержания выполняемых функций.

Социология изучает труд как социально-экономический процесс, основными формами проявления которого являются:

- затраты человеческой энергии;
- взаимодействие работников со средствами производства (предметы и средства труда);
- производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителями и подчиненными).

Роль труда в развитии человека и общества заключается в создании материальных и духовных ценностей и в том, что в процессе труда сам человек раскрывает свои способности, приобретает полезные навыки, пополняет и обогащает знания.

В процессе труда могут возникнуть социально-трудовые отношения, позволяющие определить социальную значимость, роль, место, общественное положение индивида и группы.

Характер труда определяет технико-экономическое содержание, общественную форму, социально-экономическое качество труда, социальные различия: общественное положение, социальный статус, материальное благосостояние, использование свободного времени и т. п.

Содержание труда определяет конкретную трудовую деятельность, функциональные обязанности, степень физического и интеллектуального напряжения, санитарно-гигиенические условия и многие другие характеристики. Содержание труда определяется профессиональной квалификацией, личностными характеристиками конкретного работника. Содержание труда предопределяет личностное отношение человека к выполняемой работе. Выделяют два фактора, характеризующие содержание труда:

- соотношение физических и умственных нагрузок в процессе труда, т.е. чем выше доля умственного труда, тем выше содержание труда, тем более он привлекателен для работника, тем большее удовлетворение от выполняемой работы при прочих равных условиях;

- соотношение исполнительных и распорядительных функций, т.е. чем выше профессиональная квалификация, тем больше потребность участвовать в выработке управленческих решений.

Условия труда - это комплекс социально-экономических, технико-организационных и естественно-природных факторов, в которых происходит трудовой процесс. Они влияют на здоровье и работоспособность человека, на его отношение к труду и степень удовлетворенности трудом, эффективность труда, текучесть кадров.

В условиях труда можно выделить следующие основные компоненты:

- социально-производственные (степень механизации и автоматизации, индивидуальный или бригадный, удаленность места труда от места жительства)
- социально-экономические (длительность рабочего дня, продолжительность отпуска, зарплата, социально-экономические льготы)
- социально-гигиенические (безопасность труда, уровень физических нагрузок и нервных напряжений, стрессовых ситуаций, комфортность). Например, комфортабельность кабины трактора, автомобиля. Есть опасные условия труда, выживания — загрязненность, травматизм, профзаболевания
- социально-психологические (морально-психологический климат в коллективе, взаимоотношения друг с другом и руководителями). Особенно чувствительны к морально-психологическому климату женщины

Отношение к труду определяется комплексом объективных и субъективных факторов и условий, таких как:

- отношение человека к труду как моральной ценности;
- отношение к определенному виду труда, профессии;
- отношение к выполняемой работе;
- отношение человека к труду как жизненной потребности;
- отношение к труду как к способу самореализации;
- отношение к труду как к средству существования;

Отношение к труду может быть положительным, отрицательным или индифферентным (безразличным). В отношении к труду определяется заинтересованность в нем человека, осознанность его потребности, стремление к реализации своего трудового потенциала. Оно у работника проявляется в поведении, мотивации и оценке труда.

Отношение к труду представляет собой сложное социальное явление, включающее три основных элемента:

- мотивы и ориентация трудового поведения;
- реальное и фактическое трудовое поведение;
- оценку работниками трудовой ситуации.

Мотивация выражается в трудовых мотивах и установках, которыми руководствуется работник в своем трудовом поведении. Важнейшее значение для повышения эффективности трудового процесса имеет стимулирование труда, который основывается на материальных средствах вознаграждения, поощрения и санкций, в качестве которых выступает заработная плата. В социологии выделяются следующие основные виды стимулирования труда:

- пропорциональное (соблюдаются пропорции в стимулировании), прогрессивное (возрастание меры стимулов) и регрессивное (убывание меры стимулов);
- жесткое (принуждение работника к затратам усилий) и либеральное (привлечение работника к затратам усилий);
- актуальное (оплата труда как источника повседневного существования) и перспективное (удовлетворение потребностей в собственности, власти, престиже).

Вопрос 2. Предмет, цель и задачи экономики и социологии труда.

Экономика и социология труда как наука изучает социально-экономические проблемы труда, проблемы обеспечения эффективности и производительности труда на основе его научной организации. Важнейшим аспектом является изучение отношения

человека к труду, формирование удовлетворенности трудом в системе социально-трудовых отношений, складывающихся на различных уровнях экономики.

Целью экономики и социологии труда является исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при формировании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Объектом изучения экономики и социологии труда является труд, т.е. целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ и оказание услуг.

Предметом экономики и социологии труда является система социально-экономических отношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работодателем, наемным работником и государством по поводу организации труда.

Выделяют две задачи изучения дисциплины:

1. Изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
2. Изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда. Определяющими предпосылками для решения этой задачи являются создание механизма реализации российских законов и социально-экономической политики в регулировании социально-трудовых отношений, а также изучение закономерностей, объективных и субъективных факторов, воздействующих на экономические и социальные процессы, на отношение человека к труду, его поведение в коллективе.

Экономика труда - это динамичная общественно-организованная система, в которой происходит процесс воспроизводства рабочей силы, а также обеспечиваются условия и процесс взаимодействия работника, средств и предметов труда.

Экономика труда изучает социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов.

Экономика труда занимается подробным анализом рынка труда, трудовых ресурсов и занятости, долгосрочным анализом трудовых отношений, исследует доходы работников и оплату труда, изучает проблемы производительности и эффективности труда, разрабатывает методы обоснования численности работников, разбирает понятия человеческого капитала, а также проблемами нормирования труда и методами управления персоналом.

Предмет экономики труда — это социально-экономические отношения, складывающиеся в процессе труда под влиянием различных факторов — технического, организационного, кадрового и иного характера. Экономика труда изучает процесс труда, т. е. деятельность в развитии, динамике.

Целью экономики труда является исследование научных основ, теоретических, методологических положений и практического опыта в области управления человеческими ресурсами – формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека и общества в целом при создании новых социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Задачи экономики труда:

- изучение сущности и механизмов экономических процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирование рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда.

Социология труда - это исследования функционирования и социальных аспектов рынка в сфере труда. В узком смысле социология труда означает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

Предметом социологии труда является структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Цель социологии труда — это исследование социальных явлений, процессов, разработка рекомендаций по их урегулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание благоприятных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Задачи социологии труда:

- изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);
- анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка;
- изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов;
- определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.

Задачи социологии труда сводятся к выработке методов и приемов использования социальных факторов в интересах решения важнейших социально-экономических проблем общества и личности. В целом социология труда призвана расширять знания о реально существующей деятельности и способствовать утверждению новых связей и процессов, протекающих в сфере труда.

Вопрос 3. Место экономики и социологии труда в системе наук о труде.

Система наук о труде включает множество разнообразных и относительно самостоятельных дисциплин, но их объединяет объект исследования — труд человека, трудового коллектива и общества в целом.

Физиология труда как наука изучает влияние и механизм воздействия трудового процесса на физиологические характеристики человека и является научной основой разработки норм труда, режимов труда и отдыха, планировки рабочего места, обеспечения благоприятных условий трудовой деятельности.

Психология труда изучает психологические характеристики человека в процессе труда, отношение человека к профессиональной деятельности. *Эргономика* является основой рационализации трудовых процессов, т.к. изучает деятельность человека в его связи с техникой, машинами, средствами производства. Экономика и социология труда ставят перед эргономикой задачи по снижению утомляемости работника, тяжести труда, снижению напряженности труда и экономии рабочего времени.

Гигиена труда, производственная санитария и техника безопасности обеспечивают создание на производстве здоровых и безопасных условий труда. Гигиена труда разрабатывает систему норм и нормативов параметров производственной среды, обеспечивающих благоприятные условия труда и предупреждающих возникновение и развитие профессиональных заболеваний. Охрана труда включает разработку мер социальной защиты работника, занятого в неблагоприятных условиях труда.

Демография. Данные этой науки позволяют эффективно удовлетворять потребности предприятий в необходимых трудовых ресурсах как в текущий период, так и в перспективе.

Управление персоналом дает возможность в полной мере реализовать трудовой потенциал работников и эффективно управлять персоналом организации. Реализация трудового потенциала осуществляется путем подбора, обучения и справедливого вознаграждения персонала организации. Эффективное управление трудовым коллективом обеспечивается выбором оптимального стиля управления, выработкой кадровой политики,

проведением маркетинга персонала, исследованием кадрового потенциала и потребности в персонале.

Организация и нормирование труда исследует принципы и методы установления затрат труда, его результатов, порядок установления норм оплаты труда, численности персонала в соответствии с количеством единиц оборудования в конкретных условиях.

Трудовое право является юридической основой трудовых отношений. Оно устанавливает правовые нормы труда, регламентирует права и обязанности субъектов социально-трудовых отношений, определяет дифференциацию в оплате труда, служит основой социальной политики и социальной защиты работников.

Таким образом, комплекс наук о труде обеспечивает научную основу его организации, позволяющую удовлетворять потребности и интересы всех субъектов социально-трудовых отношений.

1. 2 Лекция №2 (2 часа).

Тема: **Трудовой потенциал общества, организации, человека**

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Понятие и сущность трудового потенциала.
2. Управление процессом формирования и использования трудового потенциала.
3. Трудовой потенциал региона и страны.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

Вопрос 1. Понятие и сущность трудового потенциала.

Трудовой потенциал работника - это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда.

Трудовой коллектив предприятия составляют занятые на нем работники. Под трудовым потенциалом предприятия подразумевается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.

Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является численность промышленно-производственного персонала. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях больше объем произведенной продукции. Такой путь увеличения объема производства классифицируется как экстенсивный.

Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной деятельностью, занятые в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики.

Здесь необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала:

- функциональная, временная и пространственная структура;
- оценка с позиции человеческих ресурсов;
- оценка с позиции человеческого фактора производства.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой - характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Параметры трудового потенциала подразделяются на две группы:

- 1) параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия: половозрастная структура, уровень образования, семейная структура, состояние здоровья и др.;
- 2) параметры производственных компонентов трудового потенциала: профессионально-квалификационная структура, повышение и обновление профессионального уровня, творческая активность.

Итак, в оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Для характеристики трудового потенциала с количественной стороны используются такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду - состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);
- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);
- качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Характеристика качественной стороны трудового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей.

Вопрос 2. Управление процессом формирования и использования трудового потенциала.

Трудовой потенциал коллектива предприятия не есть величина постоянная. Его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (изменений в вещественном компоненте производства, в производственных отношениях), но и управленческих решений.

Чем выше трудовой потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом.

Несоответствие трудового потенциала коллектива потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудовых коллективов представляется серьезной проблемой. Все это обуславливает необходимость постоянного контроля за ситуацией, корректировки выбранной кадровой политики, упреждения возможных негативных явлений путем планомерного управленческого воздействия на рабочую силу в соответствии с текущими и перспективными задачами развития самого предприятия.

Управление начинается с анализа, который призван раскрыть изменение трудового потенциала под влиянием тех или иных факторов, рациональность использования, степень соответствия потребностям предприятия.

В условиях рынка труда такой анализ особенно необходим, поскольку его результаты служат базой для разработки прогнозов в сфере труда (возможной потребности в рабочей силе, ее квалификации и т.п.), планирования мероприятий по подбору, обучению и адаптации кадров. В этом отношении большой интерес представляют изменения структуры работающих вследствие движения кадров на предприятии (изменение состава кадров по полу, возрасту, стажу работы, образованию и по другим показателям,

характеризующим качественную сторону трудового потенциала). По результатам анализа таких изменений выявляются объемы выбытия кадров, требующих замены, намечаются меры по решению социальных проблем (для молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возраста), вопросов подготовки кадров (форм, сроков), квалификационного продвижения, стабилизации коллектива и др.

Варианты соотношения трудового потенциала работника (или коллектива) (обозначим его через Π), фактического его использования (Φ) и требуемого по условиям производства уровня трудового потенциала (T) могут быть различны.

Идеальный случай характеризуется следующим соотношением:

$$\Pi = \Phi = T.$$

Это значит, что имеющийся трудовой потенциал, т.е. все возможности работников как носителей рабочей силы, используется полностью и это соответствует потребностям производства. Широко распространен и такой вариант:

$$\Pi > \Phi = T.$$

Подобное соотношение свидетельствует о том, что имеющийся трудовой потенциал используется не полностью, но уровень фактического его использования отвечает потребностям производства. Предложение рабочей силы, ее возможности больше спроса на нее. Имеющийся резерв по этой причине не может быть использован, так как прямой необходимости нет.

О недоиспользовании имеющегося трудового потенциала работников свидетельствует недоиспользование целодневного и внутрисменного фонда рабочего времени по вине работников и по организационно-техническим причинам, отставание среднего разряда работ от среднего разряда рабочих, использование в организации труда слишком глубокого операционного разделения труда, обедняющего содержание труда работников, слабая мотивация работников на высокопроизводительный труд, низкий уровень интенсивности труда и т.д.

При существенном расхождении между трудовым потенциалом и его фактическом использованием, у работников появляется разочарование, неудовлетворенность работой из-за отсутствия возможностей для профессионального роста.

Ситуация, когда недоиспользование имеющегося трудового потенциала становится слишком большим, т.е.

$$\Pi > \Phi < T,$$

свидетельствует о том, что фактический уровень использования имеющегося потенциала уже настолько низок, что страдает производство и остро стоит проблема реализации имеющихся резервов рабочей силы.

Возможен и такой вариант:

$$\Pi = \Phi < T$$

- несмотря на полное использование имеющегося трудового потенциала, потребности в рабочей силе как в отношении количества, так и ее качества не удовлетворяются полностью. Индикаторами данной ситуации служат нехватка рабочей силы, большое число сверхурочных работ, отставание среднего разряда рабочих от разряда выполняемых работ, что приводит к низкому качеству их выполнения, к большому браку продукции по вине рабочих и т.п. В этих условиях управленческие решения должны быть направлены на наращивание трудового потенциала, изменения его количественных и качественных характеристик.

Таким образом, управление формированием трудового потенциала предприятия, осуществляемое через соответствующие функциональные структуры, реализуется с помощью системы мероприятий в рамках кадровой политики. Они могут быть направлены на наращивание и развитие трудового потенциала, в чем предприятие в значительной степени должно быть заинтересовано. Это может быть стабилизация коллектива, увеличение «капиталовложений» в рабочую силу, содействие развитию персонала и др. Можно довольствоваться существующим уровнем и все усилия направить на

рациональное использование потенциала путем создания условий для раскрытия возможностей рабочей силы в отношении высокопроизводительного труда и тем самым обеспечить отдачу от средств, потраченных на рабочую силу ранее. Не исключен и такой вариант: высвобождение излишней рабочей силы, замена ее на более соответствующую по своим качествам потребностям производства, условиям его эффективного функционирования.

Вопрос 3. Трудовой потенциал региона и страны.

Важной составной частью социального и экономического потенциалов региона является его трудовой потенциал, представляющий собой совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду.

Как экономическая категория, трудовой потенциал отражает производственные отношения по поводу воспроизводства психофизиологических, квалификационных, духовных и социальных качеств трудоспособного населения. С количественной стороны трудовой потенциал представляет собой запасы труда, которые определяются общей численностью трудовых ресурсов, их половозрастной структурой, образовательным уровнем и возможностями их использования.

Трудовые ресурсы региона – это часть населения страны, которая обладает физическими и духовными способностями к труду и которая представляет собой действующую и потенциальную рабочую силу.

Трудовые ресурсы как страны, так и региона могут быть охарактеризованы такими параметрами, как:

- образовательный уровень, отражающий долю лиц с начальным, средним, средним специальным и высшим образованием;
- профессионально-квалификационная структура, характеризующая трудовые ресурсы по видам деятельности, профессиям, специальностям и уровню квалификации;
- половозрастная структура, отражающая соотношение возрастных и дифференцированных по полу групп;
- социально-экономическая неоднородность работающих, связанная со сложностью труда у тех или иных групп (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный труд).

Для оценки состояния трудовых ресурсов страны или региона используется следующая система показателей:

- а) общая численность трудовых ресурсов;
- б) среднегодовая численность рабочих и служащих в народном хозяйстве;
- в) уровень занятости населения;
- г) состав работающих по полу и возрасту;
- д) отраслевая структура занятости населения;
- е) уровень образования и профессиональная подготовка кадров.

Государственное регулирование трудового потенциала региона – неотъемлемая составная часть механизма регионального управления. Оно охватывает демографический, социальный и экономический аспекты объекта регулирования, его воспроизводственный цикл – формирование, распределение и использование.

Государственное регулирование трудового потенциала предполагает решение следующих основных задач:

- обеспечение научно обоснованного воспроизводства населения в целом по республике, в отдельных областях и районах;
- достижение рациональной занятости населения, то есть создание условий, при которых удовлетворяется потребность людей в работе и учебе;
- обеспечение отраслей и сфер народного хозяйства рабочей силой, количество и качество которой соответствовало бы реальным потребностям;

- рациональное и эффективное использование трудового потенциала и отдельных групп населения (молодежи, женщин, лиц старшего трудоспособного возраста).

Система государственного регулирования трудового потенциала основывается на учете и использовании политических, социальных, экономических и правовых факторов. Она предполагает использование прямых (административных) и косвенных (экономических) методов управления. К прямым методам регулирования относятся такие воздействия на трудовой потенциал регионов, которые непосредственно определяют его состояние через деятельность специальных фондов и разработку программ содействия занятости, создание соответствующих нормативных актов, тарифно-квалификационных систем, систем оплаты труда, форм договорных отношений, индексирования заработной платы. Косвенные (экономические) методы изменяют мотивацию (заинтересованность) хозяйствующих субъектов в развитии трудовых ресурсов региона и реализуются посредством налоговой, кредитной системы, индикативного планирования.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Семинарское занятие №1 (2 часа).

Тема: Труд как социально-экономическая категория

3.1.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие, процесс, содержание и характер труда.
2. Сущность трудовых концепций.
3. Труд и трудовая деятельность.
4. Элементы трудового процесса.
5. Классификация видов труда.
6. Роль труда в развитии человека, общества, государства.
7. Социально-экономическое содержание труда на современном этапе.
8. Государственная политика в области труда, ее основные направления.

3.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: ознакомление с основными терминами темы занятия

Задачи: расширение знаний студентов по дисциплине; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: познавательная

Форма: развернутая беседа на основании плана; устный опрос студентов по вопросам плана семинара

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

3.2 Семинарское занятие №2 (2 часа).

Тема: Трудовой потенциал общества, организации, человека

3.2.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие и оценка трудового потенциала
2. Трудовой потенциал человека.
3. Трудовой потенциал общества.
4. Трудовой потенциал организации.
- 4.1. Управление процессом формирования и использования трудового потенциала
- 4.2. Определение численности и структуры персонала
- 4.3. Анализ перспектив комплектования кадров
4. Трудовой потенциал региона и страны.

3.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе освоения системы управления персоналом

Задачи: расширение знаний студентов по основам управления персоналом; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами

достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: прослушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов; обсуждение письменных рефератов, заранее подготовленных отдельными студентами и затем до семинара прочитанных всей группой;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

3.3 Семинарское занятие №3 (2 часа).

Тема: Социально-трудовые отношения и их регулирование

3.4.1 Вопросы к занятию:

1. Управление социально-трудовыми отношениями.
2. Развитие, значение и проблемы социально-трудовых отношений в зарубежных странах.
3. Понятие и сущность социального партнерства.
4. Органы социального партнерства.
5. Коллективные договоры и соглашения.
6. Участие работников в управлении организацией.

3.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения технологий управления персоналом

Задачи: расширение знаний студентов по основам управления персоналом; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: комментированное чтение и анализ документов (литературы); решение задач на самостоятельность мышления;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.