

Министерство науки и высшего образования РФ  
ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный университет»  
Институт экономики и бизнеса

Лапочкина С.В.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ  
ДИСЦИПЛИНЫ И  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ**

**по дисциплине**

**Экономика и управление персоналом**

по направлению подготовки  
«Управление персоналом» (степень – бакалавр)

Ульяновск, 2019

Методические рекомендации по изучению дисциплины и самостоятельной работе студентов по дисциплине «Экономика и управление персоналом» / Составитель Лапочкина С.В.: УлГУ. Институт Экономики и Бизнеса. – Ульяновск, 2019. – 13 с.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономики и предпринимательства  
Лапочкина С.В.

Рекомендованы к изданию ученым советом  
Института экономики и бизнеса УлГУ  
Протокол № 223/09 от «27» июня 2019 г.

### Цели и задачи изучения дисциплины

Дисциплина «Экономика управления персоналом» изучает проявление закономерностей общественной организации труда, распределение общественного продукта, воспроизводства рабочей силы и определяет методы их использования в практической деятельности.

Цель изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» - дать студентам основы знаний о социально-экономической стороне труда и выработать навыки управления трудом экономистами всех специальностей. Это связано с тем, что в последние годы уделяется серьезное внимание так называемому «человеческому фактору».

Основными задачами дисциплины являются:

- ✓ усвоение понятий теории экономики в сфере управления персоналом;
- ✓ изучение методов обоснования управленческих решений при управлении персоналом;
- ✓ развитие навыков по технологии управления персоналом;
- ✓ совершенствование навыков внедрения методик диагностики потенциала персонала.

### МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина относится к базовой части учебного плана бакалавриата ФГОС ВПО по направлению менеджмент Б1.Б.26 (квалификация – «бакалавр»).

Студент должен до начала ее изучения освоить содержание учебных дисциплин: «Основы проектного управления», «Психология управления», «Деловая этика» и иметь представление о том, на каких участках своей будущей профессиональной деятельности он сможет использовать полученные знания в рамках компетенций, обусловленных спецификой его предстоящей работы. Дисциплина «Экономика и социология труда» является предшествующей дисциплинам: «Маркетинговые исследования», «Маркетинг в отраслях и сферах деятельности», «Формирование бизнес-процесов».

### ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В совокупности с другими дисциплинами направления дисциплина «Экономика и социология труда» направлена на формирование компетенций. В результате освоения данной дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции

Код и наименование реализуемой компетенции		Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<ul style="list-style-type: none"><li>• Знать объективные законы экономической науки</li><li>• работать в коллективе</li><li>• Владеть широким подходом к профессиональному процессу.</li></ul>
ОПК-8	способностью использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации,	<ul style="list-style-type: none"><li>• Знать методику деловое общение и публичные выступления</li><li>• Уметь осуществлять деловое общение и публичные выступления</li></ul> Владеть навыком деловой переписки и поддерживать электронные коммуникации

	находить организационно-управленческие и экономические решения,	
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знать методику разрешения конфликтных ситуаций</li> <li>• Уметь оценить уровень эффективности реализации управленческих решений в сфере управления персоналом</li> </ul> Владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
ПК-14	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности работав в коллективе;</li> <li>• Уметь формировать новые бизнес-модели</li> <li>• Владеть способностью оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности.</li> </ul>
ПК-18	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знать методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков;</li> <li>• Уметь проводить анализа травматизма и профессиональных заболеваний</li> </ul> Владеть основами оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране

### Рекомендации по изучению курса.

**Тема 1.** Изучите тему №1. Рекомендуемые источники материала.

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 211 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433353> (дата обращения: 14.09.2019). – Глава 5.

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава

После изучения темы ответе на вопросы под темой. Экономический и социологический аспект современной мотивации и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов стимулирования персоналом.

Глубинные источники мотивации трудового поведения - потребности. Их классификации. Закон возвышения потребностей. Проблемы, связанные с возникновением и удовлетворением потребностей.

Ценности и ценностные ориентации. Их виды. Ценности и идеалы общества, их влияние на формирование индивидуальных ценностей.

Структура мотивов трудового поведения. Мотивы основной занятости. Шкала мотивации и краткая характеристика групп работников, которым присуща та или иная ступень шкалы. Мотивы дополнительной занятости. Мотивы смены работы.

Стимулирование труда с учетом специфики социально-экономических отношений на предприятиях торговли и общественного питания

Внешние побуждения и элементы трудовой ситуации. Сущность процесса стимулирования труда. Необходимость соответствия структуры стимулов структуре мотивов. Функции стимулирования.

Направленность стимулов в отрицательную или положительную сторону. Классификация стимулов в соответствии с субъектами интересов. Классификация стимулов по потребностям.

Заработная плата как основной стимул к труду. Системы оплаты труда (тарифная и бестарифная). Основные формы оплаты труда. Возможности использования коллективного премирования через систему участия в прибылях.

Особенности оплаты руководителей. Предлагаемые модели с учетом современных Российских условий.

Требования к организации стимулирования труда с учетом специфики предприятий машиностроительной отрасли

Вопросы по теме № 1.

1. Какие противоречия связаны с потребностями?
2. Охарактеризуйте понятие «ценности».
3. Оказывают ли общественные представления о ценностях и идеалы влияние на мотивацию работника?
4. Определите собственные потребности и ценности.
5. Что такое шкала мотивации и отчего зависит ее структура?

**Тема 2.** Рекомендуемые источники материала. После изучения темы ответе на вопросы под темой

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 211 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433353> (дата обращения: 14.09.2019). – Глава 5.

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава 2.

Экономический и социологический аспект систем и форм материального стимулирования персонала.

- б. А В чем особенность стимулирования по сравнению с другими элементами трудовой ситуации?

7. Какова сущность стимулирования труда?
8. Назовите функции стимулирования труда, чем они отличаются друг от друга, обоснуйте взаимосвязь между ними.
9. Приведите основные виды стимулов труда.
10. Приведите основные виды и охарактеризуйте специфику нематериальных стимулов труда.
11. Приведите основные виды и охарактеризуйте специфику материальных стимулов труда.
12. Приведете основные требования к организации стимулирования. Что предполагает каждое из них?

**Тема 3.** Рекомендуемые источники материала. После изучения темы ответе на вопросы под темой

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 539 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425839> (дата обращения: 19.11.2019). -Глава 10

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика** и социология **труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава 3.

Экономический и социологический аспект формирования команды

Сплоченность трудового коллектива, понятие, показатели (ценностно-ориентационное и предметно-деятельностное единство), ее уровни. Типы первичных коллективов в зависимости от уровня сплоченности.

Факторы сплочения трудовых коллективов. Их классификация и характеристика. Возможности воздействия на них на примере системы поощрения и укрепления частных и прямых связей, применяемой на японских корпорациях с учетом специфики предприятий машиностроительной отрасли.

13. В чем сущность процесса внутриколлективного сплочения?
14. Охарактеризуйте факторы, влияющие на сплочение коллектива.
15. Как организация труда влияет на сплочение труда?
16. ?

**Тема 4.** Рекомендуемые источники материала. После изучения темы ответе на вопросы под темой

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 539 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425839> (дата обращения: 19.11.2019). -Глава 10

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика** и социология **труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна;

УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава 3.

Экономический и социологический аспект обеспечения лояльности сотрудника. Сущность конфликта. Причины его возникновения. Положительные и отрицательные последствия конфликта.

Возможность устранения конфликта. Урегулирование конфликта непосредственно самим коллективом или представителями управления трудовым коллективом. Урегулирование конфликта, предусматривающее вмешательство третьей стороны (судебное решение, арбитраж, примирение и посредничество).

#### **Вопросы по теме**

1. Конфликтология. Возможности использования конфликта для достижения определенных целей. В чем состоит роль производственного информирования?
2. Обоснуйте связь между стилем руководства и уровнем сплочения трудового коллектива.
3. Как определить уровень сплочения трудового коллектива?
4. Что можно навязать конфликтом?
5. Какова роль внутрифирменных конфликтов в процессе труда.
6. Какие способы регулирования конфликтов вы знаете?

Существует ли специфика урегулирования трудовых конфликтов

**Тема 5.** Рекомендуемые источники материала. После изучения темы ответе на вопросы под темой

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 539 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425839> (дата обращения: 19.11.2019). -Глава 3

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика** и социология **труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава 4.

18 часов Трудовые перемещения с учетом специфики социально-экономических отношений на предприятиях торговли и общественного питания Внутрифирменная мобильность. **Влияние различных факторов на формирование различных групп и возможности трудового перемещения. Образование “закрытых” групп. Причины и следствия.**

Методы оценки деятельности при ротации кадров. Для обобщения и удобства предоставления их принято классифицировать по двум признакам.

1. По возможности использования количественной оценки в процессе аттестации различают качественные, количественные и комбинированные способы оценки.

2. По направленности (содержанию) методов оценки уровня развития качества работника выделяют прямые и косвенные методы оценки. (Михайлина,

стр.131)

Прямые методы оценки направлены на оценку результатов деятельности работника в обычных условиях и не требуют обязательного участия работника в процедуре аттестации. При таком виде оценки руководитель и подчиненный вместе определяют согласованные конкретные цели, которые впоследствии будут использованы в качестве стандарта для будущих оценок. (Розанова, психология управления).

Косвенные, или опосредованные, методы оценивают результаты деятельности в специально созданных условиях и ситуациях. При этом работник активно включается в предложенную ситуацию, принимая участие в процедуре оценки. Косвенные оценки являются традиционными, они сфокусированы на таких чертах характера работника, как инициатива, способность срабатываться с коллективом, надежность, отношение к людям, т.е. рассматриваются личностные качества работника в сопоставлении с предписанными ему должностными обязанностями.

В числе основных методов индивидуальной оценки персонала организации можно выделить следующие:

1. Опрос – на начальных стадиях исследования выполняется в форме интервью, а затем с помощью анкет. Анкеты позволяют больше узнать о мотивации сотрудников, благодаря чему можно предотвратить возникновение конфликтов. Проанализировав ответы на вопросы оценивающий получает информацию о психологических потребностях, потребностях в безопасности и порядке, в внимании, признании и в самореализации, которые существуют у работников. (Беляцкий, стр.182)

2. Оценочная анкета представляет собой стандартизированный набор вопросов или описаний. Оценивающий отмечает наличие или отсутствие определенной черты у оцениваемого и ставит отметку напротив ее описания. Общий рейтинг по результатам такой анкеты представляет собой сумму пометок. Методика оценки эффективности деятельности и результатов деятельности персонала

### **Вопросы по теме**

1. Раскройте понятие « трудовой коллектив».
2. Приведите классификацию трудовых коллективов.
3. Охарактеризуйте уровни объединения работников в трудовом коллективе.
4. Охарактеризуйте отличие первичных коллективов от других уровней объединения работников.
5. Опишите функции трудовых коллективов. Каковы принципиальные проблемы в их реализации?
6. Как вы думаете, зачем следует изучать структуру трудовых коллективов и группы ее составляющие?
7. В чем сущность трудовых перемещений?
8. Имеют ли трудовые перемещения отрицательные последствия?
9. Раскройте функции трудовых перемещений.
10. Приведите классификацию трудовых перемещений.
11. В чем состоят особенности и отличия организованных и неорганизованных трудовых перемещений ?
12. Что такое трудовая карьера ?
13. Возможно ли функционирование предприятия и экономики в целом без трудовых перемещений?



**Тема 6.** Рекомендуемые источники материала. После изучения темы ответе на вопросы под темой

Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 539 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3589-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425839> (дата обращения: 19.11.2019). -Глава 3

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00. – Глава 5.

Экономический и социологический аспект управления адаптацией персонала. Сущность и структура трудовой адаптации. Вида трудовой адаптации. Ее этапы.

Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные показатели адаптированности работников.

Личностные и производственные факторы трудовой адаптации. Меры по адаптации к труду новых членов коллектива.

1. В чем сущность процесса трудовой адаптации?
2. почему трудовая адаптация имеет двойкий характер?
3. Назовите стадии трудовой адаптации? В чем их содержание?
4. Охарактеризуйте разницу между первичной и вторичной трудовой адаптацией?
5. Приведите структуру трудовой адаптации? Какая адаптация наиболее сложна для управления?
6. Охарактеризуйте личностные факторы адаптации. Все ли факторы оказывают однозначное влияние на процесс?
7. Охарактеризуйте производственные факторы адаптации?

### Темы практических и семинарских занятий

Название разделов и тем	Вопросы по темам	Форма проведения
1	2	
Тема 1. Экономический и социологический аспект современной мотивации и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов стимулирования персоналом.	1. социологический аспект современной мотивации и концепций управления персоналом 2. сущности и задач, закономерностей, принципов и методов стимулирования персоналом	Коллоквиум
Тема 2. Экономический и социологический аспект систем и форм материального	1. Экономический систем и форм материального стимулирования персонала	Хозяйственные ситуации и кейсы

Название разделов и тем	Вопросы по темам	Форма проведения
1	2	
стимулирования персонала	Экономический и социологический аспект систем и форм материального стимулирования персонала	
Тема 3. Экономический и социологический аспект формирования команды	1. формирования команды	Хозяйственные ситуации и кейсы
Тема 4. Экономический и социологический аспект обеспечения лояльности сотрудника	1. Сущность понятия «лояльности сотрудника» 2. Экономический и социологический аспект обеспечения лояльности сотрудника	Хозяйственные ситуации и кейсы
Тема 5. Экономический и социологический аспект трудовой ротации кадров	1. Понятия трудовой ротации кадров. 2. Экономический и социологический аспект трудовой ротации кадров	Хозяйственные ситуации и кейсы
Тема 6. Экономический и социологический аспект управления адаптацией персонала	1. Понятие - адаптации персонала 2. Экономический и социологический аспект управления адаптацией персонала	Хозяйственные ситуации и кейсы
Итого:	36	

### **Лабораторные работы, практикумы**

Лабораторные работы не предусмотрены

### **ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ**

1. Формирование политики нормирования на предприятии.
2. Взаимосвязь нормирования труда и политики кадров.
3. Нормирование управленческого труда.
4. Нормирование умственного труда.
5. Взаимосвязь нормирования труда и рыночных процессов.
6. Тенденции изменения подходов и нормированию труда.
7. История развития теории нормирования труда.
8. Методы и способы внедрения прогрессивных норм.
9. Современные аспекты применения норм на предприятии.
10. Взаимосвязь нормирования и оплаты труда.
11. Современные аспекты организации труда.
12. Формирование корпоративной культуры предприятия.
13. Модель рабочего места.
14. Организация рабочего места.
15. Современные тенденции усиления кооперации.
16. Современные тенденции усиления специализации.
17. Взаимосвязь кооперации и специализации.
18. Современные методы изучения рабочего времени
19. Философия предприятия.
20. Формирование организационной структуры предприятия.
21. Проблемы оплаты труда на предприятии.

22. Управление финансовыми потоками по оплате труда.
23. Тарифная система: достоинства и недостатки. Современный аспект.
24. Бестарифная система: достоинства и недостатки. Современный аспект.
25. Проблема оплаты труда управленца.
26. Проблемы оплаты труда специалиста.
27. Заработная плата как цена на труд (рабочую силу), формируемая на рынке труда.
28. Сравнительный анализ тарифной и бестарифной систем.
29. Система премирования на предприятии.
30. Современные тенденции регулирования и управления заработной платы.
31. Управление конфликтами на предприятии.
32. Формирование политики материального и нематериального стимулирования
33. Формирование мотивационной политики на предприятии
34. Управление адаптационным механизмом.
35. Управление трудовыми карьерами на предприятии.

### **Требования к написанию реферата.**

1. Работа состоит из Введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений.
2. Минимальное количество источников в работе – 15.
3. Во введении (1-2 листа) должны быть отражены: актуальность темы исследования, цель исследования, обоснование структуры работы и обоснование выбора предприятия – объекта исследования. Введение не нумеруется
4. Первая глава носит теоретический (методологический) аспект и содержит сопоставительную характеристику основных положений, определений, классификаций, имеющих в экономической литературе по предмету исследования.  
Вторая глава – методическая и предполагает методику проведения экспертизы или диагностики предполагаемого предмета исследования. Здесь только порядок проведения вычислений (формулы).  
Третья глава – практическая - содержит примеры (в конкретных цифрах) по проведению вычислений и диагностики, описанной во второй главе. Просто вычислений не достаточно – они должны быть прокомментированы с точки зрения экономического смысла и на их основе должны быть разработаны рекомендации по совершенствованию ситуации. В случае, если студент не имеет доступа к реальной информации, существующего предприятия или фирмы – **цифры могут быть смоделированы.**
5. Заключение (1-2 листа) содержит основные выводы работы. Заключение не нумеруется
6. Объем работы – 15 листов.
7. Обязательна корректная работа со сносками. Первая глава – 2,3 сноски на лист. Вторая глава – 1,2 на 2-3 листа. Сноски допускаются, как абзацевые (№ источника по библиографическому списку; номер страницы) – (5; стр. 18), так и сноски на название источника в конце листа.
8. Работа должна содержать графический и табличный материал.

### Самостоятельная работа студентов

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др.)	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Тема 1. Экономический и социологический аспект современной мотивации и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов стимулирования персоналом.	Проработка учебного материала, подготовка к экзамену	9	Тестирование, экзамен
Тема 2. Экономический и социологический аспект систем и форм материального стимулирования персонала	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к экзамену	9	Тестирование, проверка решения задач, обсуждение кейса, экзамен
Тема 3. Экономический и социологический аспект формирования команды	Проработка учебного материала, решение задач,	9	Тестирование, проверка решения задач, экзамен
Тема 4. Экономический и социологический аспект обеспечения лояльности сотрудника	Проработка учебного материала, решение задач, подготовка к экзамену	9	Тестирование, проверка решения задач, экзамен
Тема 5. Экономический и социологический аспект трудовой ротации кадров	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к экзамену	9	Тестирование, проверка решения задач, обсуждение кейса, экзамен
Тема 6. Экономический и социологический аспект управления адаптацией персонала	Проработка учебного материала, решение задач, выполнение задания в интерактивной форме, подготовка к экзамену	9	Тестирование, проверка решения задач, обсуждение кейса, экзамен
		54	

#### . Учебно-методическое и информационное обеспечение

А) Список рекомендуемой литературы

**Основная –**

Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В.

Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 211 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433353> (дата обращения: 14.09.2019).

#### **Дополнительная -**

Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 401 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433093> (дата обращения: 14.09.2019).

#### **Учебно-методическая -**

Лапочкина Светлана Вячеславовна. **Экономика и социология труда** [Электронный ресурс] : электронный учебный курс / Лапочкина Светлана Вячеславовна; УлГУ. - Электрон. текстовые дан. - Ульяновск : УлГУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Электронный учебный курс). - CD-ROM. - Загл. с этикетки диска. - Систем. требования: ОС MS Windows XP, браузер MS Internet Explorer 6.0 и выше, ОЗУ не менее 256 Мб, видеорежим 1024x768, 32 бит. - 50.00.

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для выполнения лабораторных работ и практикумов, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций.

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для предоставления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе. Перечень оборудования, используемого в учебном процессе, указывается в соответствии со сведениями о материально-техническом обеспечении и оснащенности образовательного процесса, размещенными на официальном сайте УлГУ в разделе «Сведения об образовательной организации».

## **СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

— для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

— для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с

привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

– для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.