

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Богдалова Елена Владимировна

Должность: Исполняющий обязанности проректора по образовательной деятельности

Дата подписания: 18.11.2024 11:31:16

Уникальный программный ключ:

d8c9010a2424298dd45a7673211823493a115dbe

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования

**«Российский государственный
университет социальных технологий»**

(ФГБОУ ИВО «РГУ СоцТех»)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.21 Социология труда

образовательная программа направления подготовки

39.03.01 Социология

Направленность (профиль)

Социологические исследования в цифровом обществе

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Форма обучения: очная

Курс 3 семестр 5

Москва 2024

Содержание

- 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**
- 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 3. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ**
- 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
- 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**
- 6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**
- 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**
- 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1. Цель и задачи освоения учебной дисциплины (модуля) "Социология труда"

Цель: освоение основных теоретических подходов, методов и методик, применяемых для изучения трудовой деятельности и трудовых отношений, а также исследования рынка труда, занятости и безработицы.

Задачи:

- 1) определить предмет и место социологии труда в системе социологического знания, а также ее взаимосвязь с другими общественными науками;
- 2) проследить генезис теоретических подходов к изучению трудовой деятельности и трудовых отношений;
- 3) раскрыть социальную природу, социологические характеристики и свойства труда;
- 4) изучить технологии формирования проектных групп и управленческих команд;
- 5) ознакомить обучающихся с основными методиками прикладных исследований рынка труда и трудовых отношений;
- 6) сформировать у обучающихся практические навыки эмпирических исследований трудовых отношений;
- 7) изучить актуальные проблемы формирования и развития рынка труда в России.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы направления подготовки

Учебная дисциплина «Социология труда» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)». Изучение учебной дисциплины «Социология труда» базируется на знаниях, умениях и навыках, полученных обучающимися при изучении предшествующих курсов: «Социология управления».

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля)

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Универсальные (УК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные (ПК) – в соответствии с ФГОС 3++.

Код Компетенции	Содержание Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-4	Способен выявлять социально-значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов	ОПК-4.1 знать: принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере ОПК-4.2 уметь: научно обосновывать актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем.

	социологических исследований	ОПК-4.3. владеть: с опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества
--	------------------------------	---

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

2.1. Объем учебной дисциплины (модуля).

Объем дисциплины оставляет 4 зачетных единицы / 144 час:

Вид учебной работы	Очная форма		
	Курс, часов		
	Очная форма	3	
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:	50	50	
Лекции (Л)	16	16	
В том числе, практическая подготовка (ЛПП)			
Практические занятия (ПЗ) (в том числе зачет)	34	34	
В том числе, практическая подготовка (ПЗПП)			
Лабораторные работы (ЛР)			
В том числе, практическая подготовка (ЛРПП)			
Самостоятельная работа обучающихся (СР)	94	94	
В том числе, практическая подготовка (СРПП)			
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:	36	36	
Контрольная работа	27	27	
Курсовая работа			
Экзамен	9	9	

Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины (в часах, зачетных единицах)	144 час. (4 з.е.)	144 час. (4з.е.)	
--	------------------------------	-----------------------------	--

2.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (тематика занятий)	Формируемые компетенции (индекс)
	Раздел 1. Введение в социологию труда		ОПК-4
	Тема 1. Труд как универсальное общественное явление	<p>Сущность, содержание и характер труда. Труд как источник и продукт развития общества. Социальные функции труда.</p> <p>Основные виды труда и их особенности. Труд в индустриальном производстве. Особенности труда в сфере услуг. Интеллектуальный труд. Особенности труда в научной сфере.</p> <p>Трансформация труда в современном мире. Информатизация общества и новая парадигма труда. Изменение содержания труда в индустриальной сфере. Альтернативные виды труда.</p>	ОПК-4
	Тема 2. Предмет и метод социологии труда	<p>Структура наук о труде. Предметная область социологии труда. Цели, задачи и функции социологии труда. Связь социологии труда с дисциплинами о труде.</p> <p>Теоретико-методологические основы социологии труда. Системный подход в социологии труда. Теория деятельности и ее использование в социологии труда. Антропологический подход. Эмпирико-социологические методы исследования труда.</p>	ОПК-4

<p>Тема 3. Становление и развитие социологии труда за рубежом и в России.</p>	<p>Работы А.Смита, К.Маркса, Э.Дюркгейма, М.Вебера, и их основные идеи. Чикагская социологическая школа и ее роль в развитии отрасли: работы Эверетта Хьюза, эмпирические исследования представителей чикагской школы. Вопросы социологии труда в российском научном поле: Н.К.Михайловский, В.В. Берви-Флеровский, А.Лаппо-Данилевский, Г.В.Плеханов, А.А.Богданов, В.И.Ленин. Социология труда в России в послереволюционный период (А.К.Гастев, П.М.Керженцев, Н.А.Витке и др.). Социологии труда в 60-е годы (А.Г.Здравомыслов, Н.И.Лапин, Т.И.Заславская, Н.В.Рывкина, О.И.Шкаратаи, В.А.Ядов).</p>	<p>ОПК-4</p>
<p>Раздел 2. Социально-трудовые отношения и трудовая среда в организации</p>		<p>ОПК-4</p>
<p>Тема 4. Социально-трудовые отношения</p>	<p>Сущность, типы и формы социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Человек как субъект труда. Основные характеристики и индикаторы развития человека как субъекта труда. Групповой субъект труда. Рабочие группы и команды.</p> <p>Факторы формирования социально-трудовых отношений. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.</p>	<p>ОПК-4</p>
<p>Тема 5. Трудовая организация и социальное развитие личности</p>	<p>Структура и социальные функции трудовых организаций. Трудовая организация и трудовая среда. Роль и значение трудовой организации в развитии личности. Гуманизация труда.</p> <p>Социальный статус и профессия. Современные социологические концепции профессионализма.</p> <p>Профессиональная адаптация и</p>	<p>ОПК-4</p>

		мобильность.	
	Тема 6. Управленческие и социологические теории трудовой мотивации	<p>Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации в трудовом мотивационном процессе. Социальный контроль в сфере труда.</p> <p>Иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Теория потребностей К. Альдерфера. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Дж. А. Адамса. Модель «Рубикон» Х. Хекхаузен и П.М. Гольтфитцер. Модель Л. Портера-Э. Лоулэра. Теория субъективно важных характеристик труда Г.Р. Олдхема и Дж. Хакмана. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации.</p>	ОПК-4
	Тема 7. Трудовое поведение и социально-трудовая адаптация работников	<p>Понятие, структура трудового поведения. Виды трудового поведения и социальные механизмы его регулирования.</p> <p>Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Содержание и структура трудовой адаптации. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.</p>	ОПК-4
	Тема 8. Комплектование проектных групп и управленческих команд	<p>Особенности деятельности проектных групп. Принцип максимальной гетерогенности. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп.</p> <p>Комплектование управленческих команд. Общая характеристика ролевых подходов. Концепция команды ролей Р.М. Белбина. «Колесо команды» Марджерисона-МаКенна. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.</p> <p>Приверженность команде: групповая сплоченность. Групподинамический тренинг. Сюжетно-динамические игры. Подготовка командных лидеров. Формирование общего видения в команде. Тренинг командной</p>	ОПК-4

		сыгровки.	
	Тема 9. Процессы раскола в реальных командах. Трудовой конфликт	Факторы, провоцирующие раскол команды. Имитация внешних воздействий на команды. Актуализация групповых защитных механизмов. Понятие, структура и причины трудовых конфликтов. Разрешение и урегулирование трудовых конфликтов.	ОПК-4
	Раздел 3. Методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений и занятости		ОПК-4
	Тема 10. Социологические исследования трудовой деятельности	Роль социологических исследований в обеспечении эффективной работы служб занятости. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости.	ОПК-4
	Тема 11. Методология исследования занятости и динамики уровня безработицы	Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности.	ОПК-4

2.3. Разделы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Аудиторная работа		Внеауд. работа	Объем в часах
		Л	ПЗ/ЛР	СР	Всего
		в том числе, ЛПП	в том числе, ПЗПП/ЛРПП	в том числе, СРПП	в том числе, ПП
5 семестр					
	Раздел 1. Введение в социологию труда				
	Тема 1. Труд как универсальное общественное явление	1	2	6	9
	Тема 2. Предмет и метод социологии труда	1	2	8	11
	Тема 3. Становление и развитие социологии труда за рубежом и в России.	2	2	8	12
	<i>Итого:</i>	4	6	22	32
	<i>В том числе ПП:</i>				
	Раздел 2. Социально- трудовые отношения и трудовая среда в организации				
	Тема 4. Социально-	2	4	8	14

	трудо- вые отношения				
	Тема 5. Трудовая организация и социальное развитие личности	2	2	8	12
	Тема 6. Управленческие и социологические теории трудовой мотивации	2	2	6	10
	Тема 7. Трудовое поведение и социально-трудовая адаптация работников	2	2	8	12
	Тема 8. Комплектование проектных групп и управленческих команд	1	4	6	11
	Тема 9. Процессы раскола в реальных командах. Трудовой конфликт	1	2	6	9
	<i>Итого:</i>	10	16	42	68
	<i>В том числе ПП:</i>				
	Раздел 3. Методологические аспекты исследования социально- трудовых отношений и занятости				
	Тема 10. Социологические исследования трудовой	1	4	14	19

	деятельности				
	Тема 11. Методология исследования занятости и динамики уровня безработицы	1	8	16	25
	<i>Итого:</i>	2	12	30	44
	<i>В том числе ПП:</i>				
	<i>Всего:</i>	16	34	94	144
	<i>В том числе ПП:</i>				

ИСПРАВЛЕНО

2.4. План самостоятельной работы обучающегося по дисциплине (модулю)

Очная форма обучения

№	Название разделов и тем	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость	Формируемые компетенции	Формы Контроля
3.	Раздел 1. Введение в социологию труда		22	ОПК-4	
4.	Тема 1. Труд как универсальное общественное явление	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	ОПК-4	Устный опрос, коллоквиум
5.	Тема 2. Предмет и метод социологии труда	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	8	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий
6.	Тема 3. Становление и	Внеаудиторная, подготовка к опросу,	8	ОПК-4	Коллоквиум,

	развитие социологии труда за рубежом и в России.	выполнение заданий Эссе (Э). См. раздел 6.2. В том числе практическая подготовка (ЭП)			выполнение заданий
7.	Раздел 2. Социально-трудовые отношения и трудовая среда в организации		8	ОПК-4	
8.	Тема 4. Социально-трудовые отношения	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	8	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий
9.	Тема 5. Трудовая организация и социальное развитие личности	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий Реферат : см. раздел 6.2.	8	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий
10.	Тема 6. Управленческие и социологические теории трудовой мотивации	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий
11.	Тема 7. Трудовое поведение и социально-трудовая адаптация работников	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	8	ОПК-4	Устный опрос
12.	Тема 8. Комплектование проектных групп и управленческих команд	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	6	ОПК-4	Устный опрос, кейс-задание
13.	Тема 9. Процессы раскола в	Внеаудиторная, подготовка к опросу,	6	ОПК-4	Устный опрос,

	реальных командах. Трудовой конфликт	выполнение заданий			выполнение заданий
14.	Раздел 3. Методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений и занятости		30	ОПК-4	
15.	Тема 10. Социологические исследования трудовой деятельности	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	14	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий
16.	Тема 11. Методология исследования занятости и динамики уровня безработицы	Внеаудиторная, подготовка к опросу, выполнение заданий	16	ОПК-4	Устный опрос, выполнение заданий

2. ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОВЗ (НОДА)

Учебные занятия инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья организуются совместно с другими обучающимися в общих группах, а также индивидуально, в соответствии с графиком индивидуальных занятий.

При этом необходимо учитывать несколько аспектов:

- особенности нозологии студентов инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- психоэмоциональное состояние студентов;
- психологический климат, который сложился в студенческой группе;
- настрой отдельных студентов и группы в целом на процесс обучения.

При организации учебных занятий в общих группах используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений, создания комфортного психологического климата в группе.

В образовательной деятельности применяются материально-техническое оснащение, специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для студентов с различными особенностями здоровья, электронные образовательные ресурсы в адаптированных формах.

Специфика обучения инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья предполагает использование игрового, практико-ориентированного, занимательного материала, который необходим для получения знаний и формирования необходимых компетенций. Подготовка студентами заданий для семинарских занятий должна сочетать устные и письменные формы в соответствии с их особенностями здоровья.

Для того чтобы предотвращать наступление у студентов с инвалидностью и обучающихся имеющих ограниченные возможности здоровья быстрого утомления можно использовать следующие методы работы:

- чередование умственной и практической деятельности;
- преподнесение материала с использованием средств наглядности;
- использование технических средств обучения, чередование предъявляемой на слух информации с наглядно-демонстрационным материалом.

При освоении дисциплин инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение должно отводиться проведению с ними индивидуальной работы со стороны преподавателей. В индивидуальную работу включается:

- индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы;
- индивидуальная воспитательная работа.

Особенности обучения студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Для студента имеющего нарушения опорно-двигательного аппарата, необходимо посоветовать использовать вспомогательные средства для усвоения программы, например, диктофон и другие электронные носители информации.

При проведении аудиторных занятий со студентами, имеющими осложнения с моторикой рук возможно использование следующих вариантов работы:

- обеспечение студентов электронными текстами лекций и заданий к семинарским занятиям;
- использование технических средств фиксации текста (диктофоны), с последующим составлением тезисов лекции в ходе самостоятельной работы студента,

которые они впоследствии могут использовать при подготовке и ответах на семинарских занятиях.

Одним из видов работы для студентов, испытывающих трудности в письме может быть подготовка к семинарским занятиям таких заданий, которые не требуют от них написания длинных текстов ответов. Наиболее оптимальным вариантом такого задания, выполняемого в письменной форме, может служить тестовое задание. Использование тестирования студентов необходимо совмещать с обсуждением вариантов ответов.

Контроль знаний можно вести как в устном, так и в письменном виде.

Особенности обучения студентов с нарушением слуха.

При организации образовательного процесса со слабослышащей аудиторией рекомендуется использовать следующие педагогические принципы:

- наглядности преподаваемого материала;
- индивидуального подхода к каждому студенту;
- использования информационных технологий;
- использования учебных пособий, адаптированных для восприятия студентами с нарушением слуха.

Студенту с нарушением слуха следует предложить занять место на передних партах аудитории, а преподавателю рекомендуется больше времени во время занятий находиться рядом с рабочим местом этого студента. Учитывая, что такие студенты лучше понимают по губам, желательно располагаться к ним лицом, говорить громко и четко.

Для повышения уровня восприятия учебной информации студентами рассматриваемой группы, рекомендуется применение звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных и других средств. Сложные для понимания темы следует снабжать как можно большим количеством наглядного материала. Особую роль в обучении лиц с нарушенным слухом, играют видеоматериалы. По возможности, предъявляемая видеoinформация может сопровождаться текстовой бегущей строкой или сурдологическим переводом.

Контроль знаний студентов указанной нозологии может вестись преимущественно в письменном виде, но для развития устной речи, рекомендуется предложить студенту рассказать ответ на задание в тезисах.

Особенности обучения студентов с нарушением зрения. Специфика обучения слабовидящих студентов заключается в следующем:

- необходимо дозировать учебную нагрузку;
- применять специальные формы и методы обучения, технические средства, позволяющие воспринимать информацию, а также оптических и тифлопедагогических устройств, расширяющих познавательные возможности студентов;
- увеличивать искусственную освещенность помещений, в которых занимаются студенты с пониженным зрением.

При зрительной работе у слабовидящих студентов быстро наступает утомление, что снижает их работоспособность. Поэтому необходимо проводить небольшие перерывы или переключение рабочей активности.

При чтении лекций, слабовидящим студентам следует разрешить использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования, во время занятий. Необходимо комментировать свои жесты и надписи на доске и передавать словами то, что часто выражается мимикой и жестами.

При работе на компьютере следует использовать принцип максимального снижения зрительных нагрузок, дозирование и чередование зрительных нагрузок с другими видами деятельности. Кроме того, необходимо использовать специальные программные средства для увеличения изображения на экране или для озвучивания информации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей, обучающихся:

1. информация по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, на электронном носителе, в печатной форме увеличенным шрифтом и т.п.);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, устно, др.).

При необходимости для студентов с инвалидностью и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов, а также может быть предоставлено дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Самостоятельная работа, наряду с аудиторными занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины. Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

К видам самостоятельной работы в рамках обучения относятся:

- самостоятельный поиск и изучение научных материалов в рамках курса, в том числе при подготовке к практическим занятиям;

- анализ изученных материалов и подготовка устных докладов и контрольной работы в соответствии с выбранной для этого вида работы темой;

- самостоятельное изучение определенных разделов и тем дисциплины;

- подготовка к аудиторным занятиям;

- подготовка к промежуточному, текущему контролю знаний и навыков (в т.ч. к контрольным работам, тестированию и т.п.);

- подготовка к зачету или экзамену.

При этом необходимо учитывать рекомендации преподавателя и требования учебной программы. При подготовке к зачету повторять пройденный материал в соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем.

Обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы, размещёнными на официальном сайте университета:

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях и самостоятельной работе обучающихся

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР, в том числе, ПП)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	Л	Лекция-дискуссия, лекция-беседа	7
	ПЗ	Доклад – презентация, анализ письменных практических заданий	10
Итого:			17

Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией. Преимущество лекции-беседы состоит в том, что она позволяет привлекать внимание слушателей к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей обучаемых.

К участию в лекции-беседе можно привлечь различными приемами, так, например, озадачивание слушателей вопросами в начале лекции и по ее ходу. Слушатели отвечают с мест. Если преподаватель замечает, что кто-то из обучаемых не участвует в ходе беседы, то вопрос можно адресовать лично тому слушателю, или спросить его мнение по обсуждаемой проблеме. Для экономии времени вопросы рекомендуется формулировать так, чтобы на них можно было давать однозначные ответы. С учетом разногласий или единодушия в ответах преподаватель строит свои дальнейшие рассуждения, имея при этом возможность, наиболее доказательно изложить очередное понятие лекционного материала.

Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание слушателей на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Обучаемый, продумывая ответ на заданный вопрос, получает возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщения, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала слушателями.

Во время проведения лекции-беседы преподаватель должен следить, чтобы задаваемые вопросы не оставались без ответов, т.к. они тогда будут носить риторический характер, не обеспечивая достаточной активизации мышления обучаемых.

Лекция-дискуссия. В отличие от лекции-беседы здесь преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы слушателей на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и учащегося, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Это оживляет учебный процесс,

активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых обучаемых. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею. Так же можно предложить слушателям проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал.

По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что обучаемые согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу.

Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно слушатели используют полученные знания в ходе дискуссии. Отрицательное же то, что обучаемые могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Слушатели в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его. Выбор вопросов для активизации учащихся и темы для обсуждения, составляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые преподаватель ставит перед собой для данной аудитории.

Доклад-презентация. Использование мультимедийных возможностей во время докладов преследует следующие цели: демонстрация возможностей и способностей организации доклада в соответствии с современными требованиями и с использованием современных информационных технологий; наглядное представление основных положений доклада; повышение эффективности доклада за счет одновременного изложения материала и показа демонстрационных фрагментов (аудио-визуальная подача материала); поддержание интереса к материалу изложения.

Докладчик в праве выбрать программное обеспечение для презентации своего доклада, однако следует учесть совместимость ПО с теми компьютерами, где будет проходить презентация, поэтому данные методические рекомендации разработаны для установленного на факультете лингвистики лицензионного пакета Microsoft Office.

Подготовка доклада с презентацией состоит из следующих этапов:

1. Подготовка текста доклада по рекомендованным источникам.
2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в Microsoft PowerPoint.
4. Репетиция доклада с использованием презентации.

Следует обращать внимание на дату публикации и фамилию автора (или издательство). Слишком старый год издания (более 5 лет для актуальных исследований и более 10 лет для фундаментальных наук) может не содержать современных точек зрения по интересующему вас вопросу. Исключение может составить рассмотрение истории вопроса. К частным исследованиям также подходите критически.

Приветствуется предоставление разных подходов к решению проблемы: неоднозначность способствует развитию дискуссии и создает почву для формирования умения анализировать и обобщать полученную информацию. Теоретические положения должны быть проиллюстрированы примерами. Поскольку доклад будет поддержан презентацией, следует включить в текст таблицы, схемы, рисунки и диаграммы – все то, что поможет слушателям вникнуть в суть проблемы и облегчит ее понимание. Сплошная текстовая информация затрудняет восприятие, поэтому необходимо продумать схематическую и графическую форму подачи материала, там, где это возможно.

Структура презентации должна соответствовать плану (структуре) доклада. Титульный слайд должен содержать название доклада, имя докладчика. Также на первый слайд можно поместить название и логотип университета и / или подразделения, в котором происходит доклад.

Очередность слайдов должна четко соответствовать структуре доклада. Не следует в процессе доклада возвращаться к предыдущим слайдам или перелистывать их вперед, это усложнит процесс и может сбить ход рассуждений. Слайды можно пронумеровать с указанием общего количества слайдов в презентации. Таким образом, аудитория будет понимать, сколько слайдов осталось до конца доклада, а также задавать вопросы по теме выступления со ссылкой на номер слайда.

Слайды должны демонстрировать лишь основные положения доклада в тезисном (конспектном) формате.

В случае если объемный текст нужен на экране (определение, цитата и пр.), настоятельно рекомендуется его разбивка на составляющие компоненты и/или визуальное акцентирование ключевых фрагментов (другим цветом, начертанием, размером и т.д.).

Слишком частая смена слайдов неэффективна (менее 10-15 секунд на один слайд). При разделении готового текста доклада на слайды рекомендуется засекать время «проговаривания» одного слайда.

Рекомендуемое общее количество слайдов может варьироваться от 10 до 20 (в зависимости от информационной насыщенности слайдов).

Метод анализа конкретной ситуации - педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использовании реальной ситуации, в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблемы.

Процесс анализа конкретной ситуации и восхождение к решению выявленных проблем:

- введение в проблему. На первой ступени учебного процесса в центре внимания находится осмысление проблемной ситуации. Цель этой ступени – краткое описание ситуации и представление сути проблемы. Лишь после этого можно начать основную работу. Причем обучающиеся получают задание проанализировать ситуацию таким образом, чтобы выделить важные аспекты для дальнейшего хода событий среди несущественных фактов. Подобная деятельность требует особых умений обучающихся, усиленное внимание преподавателя должно быть направлено на развитие способности чувствовать и понимать важность проблемы.

Идентифицируя проблему и определяя первопричины, обучающиеся как бы «ставят диагноз», для чего необходимо понимание взаимозависимостей и функциональных связей в анализируемой ситуации. После того, как обучающиеся поняли существующую проблемную ситуацию, они получают задание сформулировать цели дальнейшей работы с заданием, что происходит в ходе групповой дискуссии.

- сбор информации. Дидактически обработанные задания содержат наряду с описанием ситуации краткое резюме, рабочие задания и вопросы для дискуссии, которые помогают учащимся ориентироваться в течение всего процесса решения проблемы. Комментарии преподавателя позволяют привести в соответствие с индивидуальным уровнем развития обучающихся формулировки заданий.

Если задание предоставляет ограниченную информацию, от обучающихся требуется самим раздобыть отсутствующую, но необходимую для принятия решения, информацию. Для отбора информации должны быть выработаны критерии. Одна из возможностей получения дополнительной информации - обращение к преподавателю. В таком случае экономится время, преподаватель оперативно получает представление о затруднениях, обучающихся и пробелах в их знаниях, следовательно, может быстро их устранить. Однако такой подход к получению информации создает опасность, ибо трудно

прогнозировать результат его воздействия на последующее решение группы. Другая возможность получения информации - самостоятельный поиск источников, сбор и оценка информации, что требует специальной подготовки обучающихся. Следующая возможность - добывание информации вне образовательного учреждения, например, на предприятиях. Так обучающиеся заранее знакомятся с различными возможностями реальных рабочих мест, что важно для их будущей профессиональной деятельности.

Итак, на данной ступени обучающиеся должны не только проанализировать предоставленный фактический материал, но, если это необходимо, самостоятельно собрать и оценить дополнительную информацию.

Эта работа проводится в малых группах, которые должны самостоятельно освоить постановку проблемы при анализе ситуации. Преимущество работы в малых группах в том, что обучающиеся с разным уровнем подготовки могут взаимно обмениваться своими знаниями и опытом; застенчивые обучающиеся получают возможность проявить себя и самоутвердиться; у всех участников группы развивается умение работать в команде, готовность к кооперации и коммуникации.

- рассмотрение альтернатив. На этой ступени на переднем плане находится развитие альтернатив действий. Обучающийся должен освободиться от одномерного мышления, которое рассматривает только одну возможность или решение как правильное. Необходимо обратиться к творчеству обучающихся, чтобы найти как можно больше альтернатив решения для исследования ситуации. Чтобы суметь предложить больше альтернатив от студента, требуется рассмотреть комплексную проблему под разными углами зрения. Дополнительный эффект состоит в том, что при включении многих точек зрения в комплексную систему требуется увеличение силы воображения обучающегося.

Задача этой ступени состоит в том, чтобы открыть обучающимся разносторонние способы мышления и разъяснить им, что решения всегда принимаются на основе выбора из многих альтернатив. В производственно-экономическом обучении редко существует лишь одно решение проблемы. Обучающийся должен становиться более «чувствительным», чтобы в последующей профессиональной и личной жизни не принимать представляемые решения вслепую, а искать возможные альтернативы. Рассмотрение альтернатив происходит в малой группе.

- принятие решения. На этой ступени от обучающихся требуется найти совместное решение внутри малой группы. До того, как прийти к этому, обучающиеся должны сопоставить все найденные альтернативы решения. Чтобы суметь прийти к решению на фундаментальной основе, они должны принять во внимание преимущества и недостатки каждой отдельной альтернативы, а также их последствия. Если обучающиеся в заключение хотят сравнить альтернативы, то имеет смысл письменно зафиксировать преимущества и недостатки, а также последствия отдельных альтернатив. Преимущество здесь в том, что обучающиеся сохраняют общее представление, чтобы, исходя из рациональных, по их мнению, критериев найти оптимальное решение. Далее обучающимся предлагается письменно зафиксировать факторы и аргументы, которые оказали влияние на их процесс решения.

- презентация решения. Презентация решения происходит уже не в малых группах, а перед всей аудиторией. При этом отдельные группы представляют решение, к которому они пришли. Если исследование случая предлагает пространство для нескольких возможностей решения, то нужно исходить из того, что отдельные группы пришли к разным и частично противоположным решениям. Из этого можно развить оживленную дискуссию, при которой каждая группа пытается аргументировать свое решение, но при этом принимает во внимание возражения оппонентов. На основе возражений малая группа может сама контролировать, убедительна ли их цепь аргументов. Так как отдельные малые группы действуют как противники, их задача - с одной стороны, защитить свое решение, а с другой, критически проверить аргументы другой группы. Чтобы «вырасти» для такой возможной «горячей» дискуссии, обучающиеся должны сначала научиться

искусно владеть языком и аргументами. В этой фазе следует подчеркнуть роль учителя как модератора, который заботится о регулируемом ходе дискуссии. Важным условием здесь является то, что преподаватель сам должен владеть необходимой компетенцией для осуществления руководства обучающимися в рамках дискуссии.

- сравнительный анализ. В рамках этой последней ступени учебного процесса обучающимися сравниваются найденные решения с решением, принятым в действительности. Сравнение дает возможность критически рассмотреть, как ситуацию, так и принятое решение. Указания в книге решений следует понимать, как предложения для решения и как пространство для альтернативных стратегий решения. Возможно, обучающиеся решают, что, с критической точки зрения, предложение к решению уже не соответствует современным границам и нормам. Если обучающиеся способны к критическим оценкам современного состояния, то они смогут раскрыться как личности, желающие осознанно влиять на будущее развитие.

Эффективность работы с использованием метода анализа конкретной ситуации во многом зависит от умения преподавателя организовывать групповую работу: направлять беседу в нужное русло, контролировать время, вовлекать в дискуссию всех обучающихся, обеспечивать продуктивную обратную связь, корректно формулировать вопросы и задания, обобщать результаты и подводить итоги. В этих целях полезно разработать и использовать на занятиях рекомендации для учащихся по работе с подобными заданиями.

Наконец, необходимо корректно составить и оформить собственно само задание. Как уже говорилось, содержание задания обычно состоит из пакета специально подобранных в соответствии с дидактическими целями материалов. Ситуация может быть смоделирована, но в строгом соответствии с существующей реальностью.

Как в любом увлекательном повествовании, в задании, дабы вызвать познавательную активность обучающихся, должны присутствовать: введение, цель которого вызвать интерес к предлагаемому материалу, продемонстрировать практическую ценность и связь с изучаемым материалом (дисциплиной, темой); главная часть, которая содержит описание проблемной ситуации, необходимые ссылки, соответствующие цитаты, характеристики действующих лиц, представление о внутренних и внешних взаимосвязях и взаимозависимостях; заключение, где приводятся обобщения, описывается актуальность и значимость проблемы, акцентируются ограничения, влияющие на возможности разрешения проблемы.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

6.1. Организация входного, текущего и промежуточного контроля обучения

Входное тестирование – устный опрос

Текущий контроль – коллоквиум, устный опрос, эссе, реферат, тест, кейс-задание.

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой

6.2. Примерная тематика рефератов, проектов, творческих заданий, эссе и т.п.

1. Мотивация труда работников частных и государственных предприятий в России.
2. Особенности трудовой мотивации мужчин и женщин.
3. Нелегальная трудовая миграция в Россию: соотношение «плюсов» и «минусов».
4. Конкурентные преимущества трудовых мигрантов из государств СНГ: социологический анализ.

5. Нисходящая трудовая мобильность в России 90-х годов: выявление групп риска и социологический анализ причин.
6. Трудовая мобильность и успешная карьера: социологический анализ взаимозависимости.
7. Возможности построения успешной монопрофессиональной карьеры в условиях роста безработицы и повышения гибкости рынка труда.
8. Карьерные притязания мужчин и женщин: социологический анализ сходства и различий.
9. Социально-демографические и экономические последствия роста занятости среди женщин.
10. Социальные последствия долговременной безработицы (на примере одной или нескольких стран).
11. Дискриминация в занятости: причины возникновения и социальные последствия.
12. «Позитивная дискриминация» в отношении женщин и представителей расовых меньшинств: анализ социальных последствий на примере развитых стран Запада.
13. Возможна ли «отрицательная селекция» на рынке труда? Анализ возможных ситуаций, критериев селекции, групп риска и мотивов селективного отбора.
14. Маргинализация и социальная эксклюзия на рынке труда: формы проявления и группы риска.
15. Существует ли в России двойственный рынок труда: аргументы «за» и «против».
16. Особенности занятости и безработицы населения в «стареющем» обществе.
17. Волонтерский труд в России и развитых стран Запада: сферы деятельности, социально-демографические характеристики занятых, мотивация, профессионализация, перспективы.
18. Факторы успешного трудоустройства квалифицированных специалистов в России: что важнее - человеческий капитал или социальные связи?

Темы эссе:

1. Мотивация труда работников частных и государственных предприятий в России.
2. Особенности трудовой мотивации мужчин и женщин.
3. Нелегальная трудовая миграция в Россию: соотношение «плюсов» и «минусов».
4. Карьерные притязания мужчин и женщин: социологический анализ сходства и различий.
5. Социально-демографические и экономические последствия роста занятости среди женщин.
6. Дискриминация в занятости: причины возникновения и социальные последствия.
7. Возможна ли «отрицательная селекция» на рынке труда? Анализ возможных ситуаций, критериев селекции, групп риска и мотивов селективного отбора.
8. Маргинализация и социальная эксклюзия на рынке труда: формы проявления и группы риска.
9. Волонтерский труд в России и развитых стран Запада: сферы деятельности, социально-демографические характеристики занятых, мотивация, профессионализация, перспективы.
10. Факторы успешного трудоустройства квалифицированных специалистов в России: что важнее - человеческий капитал или социальные связи?
11. Гуманизация труда.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Кейс-задания

Анализ конкретной ситуации

Ситуация. Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства. Но это означает, что компании придется оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут. Президент компании пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Президент устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн долларов наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Президент утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.

Вопросы и задания Оправдано ли решение президента? Если считаете, что оправдано, то почему? Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали? Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?

Интерпретация ответов на вопросы кейса Варианты ответов Как толковать

1. Соискатель категорически не согласен с поступком президента компании и осуждает министра. Убежден, что их поведение не имеет оправданий и наиболее верным решением было бы просто не допускать такую ситуацию и не покупать заводы и новые технологии, чтобы не подвергать риску работников. Безусловно, такой ответ свидетельствует об устойчивых ценностных ориентациях и высоких нормах морали, которыми руководствуется соискатель. Однако в этом же проявляется отсутствие гибкости в суждениях, которая необходима в критических ситуациях.

2. По мнению соискателя, поступок президента компании вполне оправдан. Ведь так он смог сохранить для сотрудников рабочие места. А министры все равно все обросли коррупцией, так что в этой жизни это норма, если вопросы бизнеса решаются через крупные взятки чиновникам. Ничего аморального тут точно нет. Конечно, есть нарушение закона. Но вполне обосновано. В подобном ответе прослеживается гибкое

отношение к моральным нормам современного общества, что бывает недопустимо по отношению к законодательству страны. Соискатель не прогнозирует возможные последствия, решает вопрос исходя из сиюминутных потребностей.

3. Соискатель не судит о ситуации однозначно. Дает рекомендации, как мог бы выйти из данной ситуации президент компании, не нарушая норм закона и морали. Например, предлагает президенту компании начать программу по сокращению расходов на персонал, взять кредит в банке. Обратиться к тем же государственным органам власти за льготным кредитованием или другой помощью, так как от предприятия зависит целый город. Этот ответ можно назвать наиболее объективным, так как он исключает какое-либо нарушение норм морали и закона. Соискатель демонстрирует умение находить решения в рамках закона и морали, не преступая их. В тоже время верно расставлены приоритеты и продемонстрировано масштабное, стратегическое мышление.

Групповое задание

Модель преуспевающего руководителя современного предприятия

Руководитель предприятия – ключевая фигура в управлении коллективом и создании в нем положительного социально-психологического климата. От его личных качеств, стиля поведения и управления зависит эффективность социально-трудовых отношений, и естественно, достижение необходимых результатов в целом.

Участникам практического занятия предлагается бланк, в котором указан перечень качеств, необходимых преуспевающему руководителю.

1. Коммуникабельность
2. Ум и интеллектуальные способности
3. Смелость в принятии решений
4. Предприимчивость
5. Профессиональная компетентность
6. Умение со вкусом одеваться
7. Знание теории управления
8. Способность творчески решать проблему
9. Инициативность
10. Требовательность
11. Внимательное отношение к подчиненным
12. Отрицательное отношение к алкоголю
13. Способность к восприятию критики
14. Работоспособность
15. Знание техники и технологии производства
16. Чувство юмора
17. Деловитость
18. Способность к риску
19. Активность к общественной работе
20. Образованность
21. Умение найти индивидуальный подход к каждому
22. Владение зарубежной информацией

23. Опыт на руководящей должности
24. Исполнительность
25. Дисциплинированность
26. Принципиальность и корректность
27. Оптимизм
28. Умение достичь результатов с наименьшими потерями
29. Единство слова и дела
30. Нетерпимость к бюрократии

Примечание: Для предметного обсуждения можно использовать результаты социологических исследований различных научных центров.

Цель: разработать модель успешного руководителя.

Задание: определить наиболее значимые качества руководителя, обеспечивающие эффективность работы предприятия.

Каждая играющая группа в процессе общения выявляет приоритетность пяти предложенных качеств, необходимых преуспевающему руководителю. Затем участники занятия в ходе коллективного обсуждения определяют пять наиболее значимых качеств современного руководителя, т.е. создают модель преуспевающего руководителя.

Контролируемые компетенции: ОПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Задание. Проанализируйте и прокомментируйте каждый выявленный в результате исследования пункт. При выяснении того, что способствует, а что препятствует занятости инвалидов, оказалось, что опасения работодателя связаны с группой факторов.

1. Законодательство сильно «прикрывает» инвалидов и если инвалид юридически грамотный, то может и вовсе не работать, а работодатель обязан будет ему платить зарплату.

2. Нормы охраны труда, которые установлены на предприятии, заставляют работодателя семь раз подумать, прежде чем принять инвалида. В производственный цех, где работают движущиеся механизмы, из соображений ответственности за безопасность работника с нарушением зрения слуха или тем более интеллекта работодатель предпочтет взять работника без этих нарушений.

3. Индивидуальная программа реабилитации. Многие специалисты отдела кадров и менеджеры по персоналу дословно воспринимают этот документ, который в свою очередь сильно критикуется многими специалистами и исследователями социальной политики. Порой в ИПР фиксируются возможные для трудоустройства инвалида должности, продиктованные обывательскими представлениями сотрудника МСЭ. Получив запись в ИПР «Рекомендовано работа кладовщиком», токарь высшего разряда не может продолжить работу по специальности, хотя и сохранил навыки. В данном случае все зависит от опыта и адекватности работодателя; чем менее формально он отнесется к данной записи, тем больше у инвалида шансов продолжить трудовую деятельность по соответствующей, близкой ему специальности.

4. Несоответствие уровня подготовки инвалида требованиям к занимаемой должности.

5. Специфика производства, изначально исключая возможность занятости инвалидов (химическое производство, тяжелая промышленность, производство стекла, кирпича).

6. Физические и технические барьеры (лестницы на предприятии, отсутствие транспорта, отсутствие технических вспомогательных средств).

Коллоквиум

Вопросы для коллоквиума

Раздел 1. Введение в социологию труда.

1. Предмет, структура и методы социологии труда.
2. Сущность и социальные функции труда.
3. Специфика социологического подхода к изучению труда.
4. Генезис научных идей о труде и социальных резервах на производстве.
5. Ведущие ученые социологии труда в начале и в конце XX века.
6. Трудовой потенциал: сущность, структура, функции.
7. Социально-экономические резервы труда.
8. Научные основы социальных резервов труда.
9. Внепроизводственные факторы, влияющие на эффективность труда.
10. Социально-личностные резервы труда.
11. Творческие и гражданские резервы труда.

Раздел 2. Социально-трудовые отношения и трудовая среда в организации.

1. Сущность, типы и виды социально-трудовых отношений. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.
2. Социальное партнерство как форма социально-трудовых отношений.
3. Трудовые споры и их разрешение.
4. Виды, цели и структура трудовых организаций.
5. Понятие и элементы трудовой среды.
6. Формирование и развитие трудовой организации.
7. Понятие и структура и виды трудового поведения.
8. Социальные механизмы регулирования трудового поведения.
9. Трудовое поведение и морально-психологический климат в трудовой организации.
10. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
11. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального развития работника.
12. Особенности деятельности и принципы комплектования проектных групп.
13. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп.
14. Комплектование управленческих команд.
15. Факторы, провоцирующие раскол команды.
16. Технологии разрешения и урегулирования трудовых конфликтов.
17. Трудовая мотивация: сущность, структура и тенденции изменений.
18. Творческие и гражданские резервы труда.
19. Типология и формы трудовых конфликтов.

Раздел 3. Методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений и занятости

1. Роль социологических исследований в обеспечении эффективной работы служб занятости.
2. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости.
3. Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду.
4. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности.
5. Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

6.3 Вопросы к зачету – не предусмотрен

6.4. Вопросы к зачету с оценкой

1. Предмет, структура и методы социологии труда.
2. Сущность и социальные функции труда.
3. Специфика социологического подхода к изучению труда.
4. Генезис научных идей о труде и социальных резервах на производстве.
5. Ведущие ученые социологии труда в начале и в конце XX века.
6. Трудовой потенциал: сущность, структура, функции.
7. Социально-экономические резервы труда.
8. Научные основы социальных резервов труда.
9. Внепроизводственные факторы, влияющие на эффективность труда.
10. Социально-личностные резервы труда.
11. Творческие и гражданские резервы труда.
12. Сущность, типы и виды социально-трудовых отношений. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.
13. Социальное партнерство как форма социально-трудовых отношений.
14. Трудовые споры и их разрешение.
15. Виды, цели и структура трудовых организаций.
16. Понятие и элементы трудовой среды.
17. Формирование и развитие трудовой организации.
18. Понятие и структура и виды трудового поведения.
19. Социальные механизмы регулирования трудового поведения.
20. Трудовое поведение и морально-психологический климат в трудовой организации.
21. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
22. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального развития работника.
23. Особенности деятельности и принципы комплектования проектных групп.
24. Юнгианская типология как основа комплектования проектных групп.
25. Комплектование управленческих команд.
26. Факторы, провоцирующие раскол команды.
27. Технологии разрешения и урегулирования трудовых конфликтов.
28. Трудовая мотивация: сущность, структура и тенденции изменений.
29. Творческие и гражданские резервы труда.

30. Типология и формы трудовых конфликтов.
31. Роль социологических исследований в обеспечении эффективной работы служб занятости.
32. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости.
33. Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношение к труду.
34. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности.
35. Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

ТЕСТЫ

1. Вопрос на соответствие.

Высказывания мыслителей	А. Смит	Дж. С. Миль	Дж. Бентам
Цель всякого человеческого действия – «благополучие в той или иной форме»			
Принцип пользы – достижение наибольшего удовольствия и стремление всячески избегать страдания			
Феномен блага должен быть использован для рациональной организации производства			
Важнейшее требование к организации труда «не мешать» выполнять трудовые обязанности			

2. Вопрос на соответствие

Высказывания мыслителей	П.Ж. Прудон	А. Сен-Симон	Туган-Барановский
кооперация как раз является необходимым и оптимальным средством соединения большой хозяйственной инициативы с общественными потребностями.			
труд решающая сила общества, определяющая его рост и весь его организм, внутренний и внешний;			
является обязанностью всех людей, а безделье – “неестественным, неморальным и вредным явлением”.			

3. Изменение социально-трудовых отношений в условиях фабричной организации труда выражалось в следующем:

- увеличилась роль управляющих;
- возникли большие социальные группы в рамках организаций;

- а также неформальные организации рабочих как противовес организации управляющих и собственников;
- снизилась роль управляющих;
- отчетливо проявился феномен отчуждения (об этом сказано ниже).

4. Впервые начал исследовать значение специализации и трудовые движения с целью рационализации действий в рамках разделения труда:

- Дж. Милл
- Ч. Баббедж
- А. Смит
- Д. Мак-Каллум
- К. Маркс

5. По Блаунеру отчуждение существует тогда, когда работники не способны:

- контролировать производственные процессы;
- стремиться к общей цели и ощущать собственное назначение в организации;
- интегрироваться в индустриальную общность (не быть изолированными);
- продукты труда человека приобретают контроль над ним
- относиться к труду как к средству самовыражения.

6. Вставьте пропущенное слово:

... это такое состояние участников трудового процесса, при котором они не могут интегрироваться со стабильными основными институтами общества, не включаются в систему социальных взаимосвязей, что приводит к отрицанию ими наиболее значимых норм и ценностей.

7. Р. Мертон считал, что трудовая деятельность порождает аномию в тех случаях, когда:

- у работников возникает чувство несправедливости, чувство несоответствия усилий, энергии, затрачиваемых работником, размеру вознаграждения за труд;
- работники не могут следовать нормам организации, хотя они их полностью воспринимают;
- возникает дисгармония между культурными целями и легальными средствами, с помощью которых эти цели достигаются
- работники проявляют недовольство степенью удовлетворения потребностей в общении и самовыражении;
- недовольство степенью достижения привлекательных статусов и позиций.

8. Можно ли согласиться с утверждениями, что трудовая деятельность порождает аномию в тех случаях, когда:

- у работников возникает чувство несправедливости, чувство несоответствия усилий, энергии, затрачиваемых работником, размеру вознаграждения за труд;
- работники не могут следовать нормам организации, хотя они их полностью воспринимают;
- возникает дисгармония между культурными целями и легальными средствами, с помощью которых эти цели достигаются
- работники проявляют недовольство степенью удовлетворения потребностей в общении и самовыражении;
- недовольство степенью достижения привлекательных статусов и позиций.

9. Лозунгами классической теории управления стали:

- «координация»
- «интеграция»

- «контроль»
- «взаимодействие»
- «самоорганизация»

10. По А. Смиту разделение труда позволяет:

- коренным образом реорганизовать производство,
- значительно повысить его эффективность,
- и именно разделение труда он признает универсальным средством для повышения благосостояния человечества и достижения счастливого будущего.

11. Под отчуждением труда К. Маркс понимал (выберите несколько вариантов ответов):

- отчуждение работников как личностей от их творчества,
- отчуждение продукта их труда
- и отчуждение от других людей, к которым они относятся только как к единицам товара.

12. Представители школы человеческих отношений и классической теории управления (заполните таблицу, поставив отметку в соответствующей колонке)

Представители социологической (управленческой) мысли	Классическая теория управления	Школа человеческих отношений
М.П. Фоллет		
Ф. Тейлор		
Ч. Бернар		
А. Файоль		
Ф. Герцберг		
Д. Мак-Грегор		
Э. Мэйо		
Г. Форд		

13. Перечисленные компоненты промышленной (социальной) организации распределите в «надводной» или «подводной» части модели «Айсберг».

Компоненты	Надводная часть	Подводная часть
Стиль управления		
Убеждения сотрудников		
Структура организации		
Взаимоотношения в коллективе		
Бизнес-процессы		
Отношение к работе		
Традиции		
Технологии		
Мифы		
Должностные инструкции		

14. Распределите перечисленные потребности с учетом 2-х факторной модели потребностей Герцберга

Потребности	Приносят удовлетворение от работы (факторы удовлетворения)	Устраняют неудовлетворенность, но не приносят удовлетворения

		от работы
Интересная работа		
Оплата		
Продвижение		
Безопасность работы		
Статус		
Перспективная работа		
Руководящая должность		
Возможности достижения целей		
Условия работы		
Признание		

15. Что является главной отличительной особенностью труда?

- а) производство различных товаров
- б) использование орудий труда
- в) совместная деятельность
- г) идеальное целеполагание.

16. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

- а) предмет труда
- б) средства труда
- в) продукт труда
- г) изменение общественных отношений.

17. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

- а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
- б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
- в) умственный и физический труд.

18. Предметы социологии труда и экономики труда:

- а) совпадают полностью
- б) совпадают частично
- в) не совпадают

г) иногда совпадают, иногда нет.

19. Социология труда — это:

- а) специальная социологическая теория
- б) прикладная часть социологии
- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде
- д) наука о трудовых коллективах.

20. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:

- а) систематизированные характеристики массового поведения
- б) систематизированные характеристики массового сознания
- в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
- г) результаты опросов.

21. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

- а) О. Конт
- б) М. Вебер
- в) Э. Дюркгейм
- г) А. Смит
- д) Г. Зиммель.

22. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Ф. Герцберг
- в) К. Маркс
- г) К. Зиммель
- д) М. Вебер.

23. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

- а) А. Маслоу
- б) Г. Зиммель
- в) Э. Мейо
- г) А. Файоль
- д) Ф. Герцберг
- е) Ф. Тейлор.

24. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

25. Социологический смысл понятия «организация труда» —

- а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями
- б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности
- в) трудовое поведение и мотивация труда
- г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

26. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

27. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б) совпадают частично
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

28. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве
- б) характер трудовых операций
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
- г) психологический климат в коллективе
- д) все вышеназванное.

29. «Удовлетворенность трудом» означает:

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

30. Экономика изучает:

- а) экономические отношения в труде
- б) управленческие отношения
- в) организацию труда
- г) взаимодействия в системе человек — техника — производственная среда.

31. «Отношение к труду» входит в понятие:

- а) содержания труда
- б) организации труда
- в) содержательности труда
- г) условий труда.

32. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:

- а) расширение зон обслуживания
- б) перемену рабочих мест
- в) гибкий график рабочего времени
- г) расширение должностных обязанностей

д) комнаты психологической разгрузки.

33. Инструментальное отношение к труду — это:

- а) применение сложных приборов и инструментов
- б) ориентация не на работу, а на досуг
- в) высокая удовлетворенность трудом
- г) технологическая подготовка производства.

34. Профессионально-должностная структура — это:

- а) совокупность профессий и должностей
- б) социальная структура общества
- в) взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда
- г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.

35. Появление профессий связано с:

- а) усложнением труда
- б) разделением труда
- в) механизацией труда
- г) использованием орудий труда.

36. Инженер-электрик—: это:

- а) профессия
- б) специальность
- в) квалификация
- г) должность.

37. Социальный статус — это:

- а) служебное положение
- б) престиж
- в) место в профессионально-должностной структуре
- г) уровень экономического благосостояния.

38. Вычеркните лишнее. К функциям профессионально-должностной структуры относятся:

- а) кооперация труда
- б) специализация труда
- в) координация труда
- г) соответствие характеристик работников и рабочих мест
- д) обеспечение соответствия численности руководителей и исполнителей.

39. С ростом заработной платы предложение труда:

- а) увеличивается
- б) уменьшается
- в) сначала увеличивается, потом уменьшается.

40. Классическую теорию рынка труда разработал:

- а) Ф. Гегель
- б) Д. Рикардо
- в) К. Маркс
- г) Дж. Кейнс.

41. Спрос и предложение на рынке труда:

- а) автоматически взаимно уравнивается
- б) равновесие зависит от уровня заработной платы
- в) не уравнивается.

42. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смена работы
- б) смена работы из-за увольнения
- в) потеря сезонной работы
- г) все вышеперечисленное.

43. Структурная безработица возникает из-за:

- а) изменения структуры производства

- б) изменения структуры потребления
- в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда
- г) изменения в структуре безработицы.

44. Циклическая безработица возникает из-за:

- а) изменения сезонного спроса на рабочую силу
- б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов
- в) спада производства
- г) размера инвестиций.

45. Работник работает неполную рабочую неделю. Это может быть:

- а) скрытая безработица
- б) частичная занятость
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

46. Оборот рабочей силы характеризует:

- а) уровень безработицы
- б) изменение в количестве рабочих мест
- в) сумму всех приемов и увольнений
- г) разность между принятыми и уволенными.

47. Техника — это:

- а) машины, станки, инструменты
- б) знания, умения
- в) то и другое
- г) больше первое
- д) больше второе.

48. Технология и способ производства — это:

- а) понятия, отражающие труд с разных сторон

- б) разные понятия;
- в) понятие «способ производства» включает в себя понятие «технология»
- г) понятие «технология» включает в себя понятие «способ производства».

49. Понятие «технология» предполагает:

- а) стабильность
- б) изменения
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

50. Изменения в технологиях отражают:

- а) качественное совершенствование выпускаемой продукции
- б) повышение производительности труда
- в) развитие общества
- г) изменение способа производства.

51. Инновация — это:

- а) получение и распространение новых результатов деятельности;
- б) рационализаторская деятельность
- в) изобретательская деятельность
- г) разрешение противоречия между обществом и личностью.

52. Инновационная деятельность в производстве началась: а) с 20-х годов

- б) с 30-х годов
- в) с 70-х годов
- г) это постоянный процесс.

53. Понятия «новшество» и «нововведение»:

- а) понятия однозначные
- б) разные названия одного и того же
- в) понятие «новшество» шире понятия «нововведение»

г) понятие «нововведение» шире понятия «новшество».

54. Какой ответ наиболее полный? Инновационная политика — это:

- а) формирование структуры спроса на рынке товаров и услуг
- б) внедрение информационных технологий
- в) управляемое развитие
- г) генерирование новых идей.

55. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов человека в труде
- б) проявление внутренней структуры личности
- в) удовлетворение потребностей
- г) все вышеперечисленное верно
- д) все из вышеперечисленного неверно.

56. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:

- а) потребности
- б) ценностные ориентации
- в) мотивы
- г) стимулы.

57. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией А. Маслоу:

- а) физиологические
- б) духовные
- в) престижные
- г) социальные
- д) экзистенциальные.

58. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:

- а) условия труда

б) содержание труда

в) то и другое верно

г) то и другое неверно.

59. Автор концепции «организация - сумма операций»

а) Э. Мейо

б) А. Файоль

в) Ф. Тейлор

г) Ф. Герцберг

60. Автор концепции «организация — машина»:

а) А. Маслоу

б) М. Вебер

в) А. Файоль

г) Ф. Тейлор

61. Автор концепции «организация бюрократия»:

а) М. Вебер

б) К. Маркс

в) Ф. Герцберг

г) Дж. Маршалл

61. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

а) формальной организацией

б) социотехнической организацией

в) неформальной организацией

г) иерархией (вертикальной подчиненностью)

62. Неформальная организация — это:

а) объединение людей в рамках производственной организации по интересам

- б) скрытая структура формальной организации
- в) не оформленная определенными документами часть производственной организации

63. Термин «первичный коллектив» означает:

- а) предприятие в целом
- б) коллектив цеха
- в) коллектив бригады
- г) неформальная группа, объединенная общностью интересов

64. Сплоченность коллектива:

- а) улучшает производственные показатели
- б) не влияет на производственные показатели
- в) ухудшает производственные показатели
- г) может улучшать, а может ухудшать

65. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов
- б) общие интересы
- в) стабильность состава
- г) высокий уровень дисциплины

66. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические
- б) профессиональные
- в) экономические
- г) социально-психологические

66. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:

- а) текучесть кадров
- б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время
- в) количество прогулов и опозданий

г) уровень выполнения производственных заданий

67. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:

а) социологический

б) социометрический

в) социально-психологический

68. Горизонтальная структура управления - это:

а) охлократия

б) теократия

в) бюрократия

г) демократия

д) адхократия.

69. Вычеркните лишнее. Главным признаком горизонтальной структуры управления является:

а) рационализация управления

б) создание временных групп

в) неформальность в управленческих взаимоотношениях

г) участие исполнителей в управлении.

70. Инновационной политике больше соответствует:

а) вертикальная структура управления

б) горизонтальная структура управления

в) то и другое верно

г) то и другое неверно

71. Управление и руководство — это:

а) разные понятия

б) разные названия одного и того же

в) термин «управление» шире по содержанию термина «руководство»

г) термин «руководство» шире термина «управление»

72. Вычеркните лишнее. Основными стилями руководства являются:

- а) принципиальный
- б) демократический
- в) авторитарный
- г) нейтральный

73. Главным в управленческой позиции руководителя является:

- а) власть
- б) авторитет
- в) власть и авторитет
- г) авторитет и власть

74. Вычеркните лишнее: Основные стили управленческого мышления:

- а) технократический;
- б) финансовый;
- в) юридический; . .
- г) социологический;
- д) перспективный.

75. Вычеркните лишнее. Управленческую позицию руководителя усиливают:

- а) способ распределения заданий
- б) способ формулирования поручений
- в) текущий контроль

76. Вычеркните лишнее. Типы исследований в социологии труда:

- а) теоретико-прикладные
- б) практически-прикладные
- в) результатные

77. Объект исследования и предмет исследования:

- а) эти понятия обозначают одно и то же

- б) это разные понятия
- в) объект и предмет исследования иногда совпадают
- г) объект и предмет исследования не совпадают

78. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

- а) разработка новой теории
- б) теоретическое обоснование новых явлений
- в) разработка теоретических рекомендаций

79. Практически прикладное исследование:

- а) отвечает на запросы практики
- б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений
- в) все вышеназванное верно
- г) все вышеназванное неверно

80. Предметом экономики и социологии труда являются:

- а) экономика
- б) социология
- в) все перечисленное верно
- г) все перечисленное неверно

81. Вычеркните лишнее. Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:

- а) совершенствование управления производственными отношениями
- б) исследование трудовой мотивации
- в) исследование внутриколлективных отношений
- г) повышение уровня стабильности производственных коллективов

82. Социологические исследования в производственных организациях в основном являются:

- а) теоретико-прикладными
- б) практически-прикладными

в) в зависимости от поставленной задачи

83. Начальным этапом подготовки социологического исследования является:

а) сбор социологической информации;

б) выдвижение рабочих гипотез;

в) формулировка проблемы;

г) определение объекта исследования.

84. Понятия «цель исследования» и «задача исследования» — это:

а) разные понятия одного и того же

б) понятие «цель исследования» шире понятия «задача исследования»

в) понятие «задача исследования» шире понятия «цель исследования»

85. Вычеркните лишнее. Планы социологического исследования подразделяются на:

а) разведывательные

б) проблемные

в) описательные

г) экспериментальные

86. Утверждение о фактах, не имеющих эмпирического обоснования, — это:

а) гипотеза

б) единица анализа

в) предмет исследования

г) объект исследования

87. Что является главным в методе социологии:

а) изучение общества

б) изучение социальных общностей .

в) изучение отношений людей

г) изучение социальных фактов

88. Вычеркните лишнее. Выбор плана социологического исследования зависит от:

- а) характера предварительной информации об объекте исследования
- б) объема выборки
- в) цели исследования

89. Какой метод сбора информации является главным:

- а) опрос
- б) анализ документов
- в) наблюдение
- г) эксперимент
- д) статистика
- е) все вышеназванное верно, все зависит от целей исследования

90. Вычеркните лишнее. Среди требований, предъявляемых к анкете (вопроснику), главными являются:

- а) релевантность
- б) нейтральность
- в) доступность
- г) заинтересованность

91. Определяющим для развития человека и общества является:

- а) предмет труда
- б) средства труда
- в) продукт труда
- г) изменение общественных отношений

92. Социальный статус — это:

- а) служебное положение
- б) престиж
- в) место в профессионально-должностной структуре
- г) уровень экономического благосостояния.

93. Что является главным в методе социологии:

- а) изучение общества
- б) изучение социальных общностей .
- в) изучение отношений людей
- г) изучение социальных фактов
- д) изучение поведения людей

94. Вычеркните лишнее. Главными направлениями социологических исследований в сфере труда является:

- а) совершенствование управления производственными отношениями
- б) исследование трудовой мотивации
- в) исследование внутриколлективных отношений
- г) повышение уровня стабильности производственных коллективов

95. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

- а) разработка новой теории
- б) теоретическое обоснование новых явлений
- в) разработка теоретических рекомендаций

96. Вычеркните лишнее. Управленческую позицию руководителя усиливают:

- а) способ распределения заданий
- б) способ формулирования поручений
- в) текущий контроль
- г) изучение поведения людей

97. Необходимое для выполнения единицы работы (операции) одним рабочим или группой рабочих количество рабочего времени называется:

- а) норма времени
- б) хронометраж
- в) смена

Г) все ответы неверны

98. Социальная организация:

- а) система материального и морального поощрения
- б) система социальных групп и отношений между ними
- в) система по выявлению и эффективному изменению в трудовых мотивациях

Г) все верно

99. Как называется объединение, установление взаимосвязей между разделенными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности:

- а) разделение труда
- б) дисциплины
- в) кооперации труда

Г) все ответы неверны

100. Как называется система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества:

- а) мотивация труда
- б) профсоюзная концепция
- в) концепция занятости

Г) управленческая концепция

101. Пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения получило название:

- а) миграция рабочей силы
- б) мотивация труда
- в) аккомодация

Г) эмиграция

102. Основным элементом заработной платы является:

- а) оклад
- б) ставка заработной платы
- в) трудовой доход

Г) надбавка

103. Как называется комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства:

- а) квалификация
- б) разряд
- в) профессия

Г) компетенция

104. Что такое отношение численности безработных к численности рабочей силы:

- а) сегментация рынка трудовых ресурсов
- б) уровень безработицы
- в) миграция рабочей силы

Г) все ответы верны

105. Каким фондом является внебюджетный фонд, за счет которого осуществляется трудоустройство, обучение, выплачиваются пособия по безработице:

- а) социального страхования

- б) пенсионный
- в) занятости

Г) соцобслуживания

106. По принципиальной схеме установления норм методы нормирования труда бывают:

- а) аналитические, суммарные
- б) аналитические, суммарные, логические
- в) суммарные, логические

Г) все ответы неверны

107. Связанное с выполнением работы в течение всей смены, время, которое затрачивается на уход за рабочим местом:

- а) организационного обслуживания
- б) сверхурочных работ
- в) технического обслуживания

Г) подготовка рабочего места

108. В малой группе методика количественного анализа взаимоотношений:

- а) социометрией
- б) технократическим подходом
- в) теорией гуманизации труда

Г) все ответы верны

109. Идеальным работником являлся тот, кто точно и беспрекословно выполнял поставленные задачи при технократическом подходе, так ли это:

- а) нет
- б) да
- в) зависит от предприятия, где трудится работник

Г) зависит от руководителя

110. Вступившее в трудовые отношения с работником юридическое или физическое лицо:

- а) работодатель
- б) работник по найму
- в) наблюдательный совет

Г) директор

111. Какой тип социально-правовых отношений как дискриминация, основан на:

- а) стремлении человека к личной ответственности
- б) обострении противоречий
- в) произволу, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений

Г) все верно

Контролируемые компетенции: ОПК-4.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

1. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489162>

2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учеб-ник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 434 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10965-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493444>

7.2. Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

2. Оксинайд, К. Э. Социология труда : учеб. пособие / К.Э. Оксинайд. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 350 с. + Доп. материалы [Элек-тронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее обра-зование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/923. - ISBN 978-5-16-005498-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znaniium.com/catalog/product/960051>

3. 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://urait.ru/bcode/433093>

7.3. Программное обеспечение

1. Astra Linux Special Edition – операционная система со встроенными верифицированными средствами защиты информации.
2. Почта VK WorkMail – корпоративная почта для бизнеса.
3. КонтурТолк – российский сервис для видеоконференцсвязи
4. КонсультантПлюс – кроссплатформенная справочная правовая система, разработанная в России.
5. Антиплагиат ВУЗ – система проверки текстов на уникальность.
6. МАРК-SQL – автоматизированная информационно-библиотечная система (АИБС).
7. Антивирус Касперского – антивирусное программное обеспечение, разрабатываемое «Лабораторией Касперского».

8.2. Электронные ресурсы

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
2. ЭБС «ZnaniUM.COM»: <https://znanium.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт»: <https://urait.ru/>
4. ЭБС «Лань»: <https://e.lanbook.com>
5. Справочно-правовая система Консультант Плюс: <http://www.consultant.ru/>
6. Электронная Библиотека РГУСоцТех: https://portal.rgust.ru/biblio_cat

7.5. Методические указания по лекционным занятиям.

В ходе лекции студентам рекомендуется конспектировать ее основные положения, не стоит пытаться дословно записать всю лекцию, поскольку скорость лекции не рассчитана на аутентичное воспроизведение выступления лектора в конспекте, тем не менее она является достаточной для того, чтобы студент смог не только усвоить, но и зафиксировать на бумаге сущность затронутых лектором проблем, выводы, а также узловыe моменты, на которые обращается особое внимание в ходе лекции.

Основным средством работы на лекционном занятии является конспектирование. Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей концепции лекции (уметь определить вступление, основную часть, заключение).
2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.
3. Выявить «ключевые» мысли, то есть основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.
4. Определить детализирующую информацию.
5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Определения, которые дает лектор стоит по возможности записать дословно и выделить другим цветом или же подчеркнуть. В случае изложения лектором хода научной дискуссии желательно кратко законспектировать существо вопроса, основные позиции и фамилии ученых их отстаивающих. Если в обоснование своих выводов лектор приводит ссылки на справочники, статистические данные, нормативные акты и другие официально опубликованные сведения имеет смысл лишь кратко отразить их существо и указать источник, в котором можно полностью почерпнуть излагаемую информацию.

Во время лекции студенту рекомендуется иметь на столах помимо конспектов также программу дисциплины, которая будет способствовать развитию мнемонической памяти, возникновению ассоциаций между выступлением лектора и программными вопросами, федеральные законы, поскольку гораздо эффективнее следить за ссылками лектора по его тексту, нежели пытаться воспринять всю эту информацию на слух.

В случае возникновения у студента по ходу лекции вопросов, их следует записать и задать в конце лекции в специально отведенное для этого время.

По окончании лекции (в тот же или на следующий день, пока еще в памяти сохранилась информация) студентам рекомендуется доработать свои конспекты, привести их в порядок, дополнить сведениями с учетом дополнительно изученного нормативного, справочного и научного материала. Крайне желательно на полях конспекта отмечать не только изученные точки зрения ученых по рассматриваемой проблеме, но и выразить согласие или несогласие самого студента с законспектированными положениями.

Лекционное занятие предназначено для изложения особенно важных, проблемных, актуальных в современной науке вопросов. Лекция, также, как и практическое занятие, требует от студентов определенной подготовки. Студент обязательно должен знать тему предстоящего лекционного занятия и обеспечить себе необходимый уровень активного участия: подобрать и ознакомиться, а при необходимости иметь с собой рекомендуемый преподавателем нормативный материал, повторить ранее пройденные темы по вопросам, которые будут затрагиваться в предстоящей лекции, вспомнить материал иных дисциплин.

В целях усиления практикоориентированности учебного курса на лекции могут приглашаться представители работодателей и практикующие специалисты. Часть лекций проводится с применением интерактивных технологий в форме проблемной лекции, лекции-беседы и т.п.

1. Лекция-дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Необходимо заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение. Во время дискуссии участники могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. Эффективность проведения дискуссии будет зависеть от таких факторов, как: подготовка (информированность и компетентность) обучающихся по проблеме; семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися); корректность поведения участников; умение проводить дискуссию.

2. Лекция-беседа, в ходе которой лектор сознательно вступает в диалог с одним или несколькими обучающимися. При этом остальные являются своего рода зрителями этого процесса, но не пассивными, а активно мыслящими о предмете организованной беседы, занимая ту или иную точку зрения и формулируя свои ответы на вопросы. Участие слушателей в лекции - беседе можно привлечь различными приемами, например, озадачивание обучающихся вопросами в начале лекции и по ее ходу. Вопросы могут быть как простыми для того, чтобы сосредоточить внимание на отдельных аспектах темы, так и проблемные. Слушатели, продумывая ответ на заданный вопрос, получают возможность самостоятельно прийти к тем выводам и обобщениям, которые преподаватель должен был сообщить им в качестве новых знаний, либо понять важность обсуждаемой темы, что повышает интерес, и степень восприятия материала обучающимися.

Для успешного проведения интерактивных лекций обучающемуся необходимо осуществить предварительную подготовку:

- перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции;
- перед каждой лекцией необходимо просмотреть рабочую программу дисциплины, ознакомиться с содержанием темы;
- ознакомиться с рекомендуемой литературой и нормативными правовыми актами.

Подготовительные мероприятия помогут обучающемуся лучше усвоить материал.

Методические указания для подготовки к практическим занятиям.

Практические занятия - основная форма контактной работы обучающихся. Целью практических занятий является углубленное изучение учебной дисциплины, привитие навыков самостоятельного поиска и анализа учебной информации, формирование и развитие у них научного мышления, умения активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение. В ходе

практических занятий происходит обсуждение отдельных вопросов в рамках учебной темы, выработка практических умений и приобретение навыков решения задач.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям: - освоить лекционный материал (при наличии); - изучить основные нормативные правовые акты по теме; - ознакомиться с рекомендуемой основной и дополнительной литературой; - после изучения теории, перейти к закреплению полученных знаний посредством выполнения практических заданий. В рамках практических занятий предусмотрены встречи с представителями работодателей и практикующими работниками. Часть практических занятий проводится с применением интерактивных технологий: 1. Дискуссия (в т.ч. групповая дискуссия) предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Основными задачами дискуссии служат формирование общего представления как наиболее объективного, подтвержденного всеми участниками обсуждения или их большинством, а также достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии. Методика проведения: Тема дискуссии формулируется до ее начала. Группа обучающихся делится на несколько малых групп. Каждая малая группа обсуждает позицию по предлагаемой для дискуссии теме в течение отведенного времени. Затем заслушивается ряд суждений, предлагаемых каждой малой группой. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, заслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций. В завершении дискуссии формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по теме дискуссии. Преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии.

Практические (семинарские) занятия представляют собой одну из важных форм самостоятельной работы студентов над научной и учебной литературой непосредственно в учебной аудитории под руководством преподавателя.

В зависимости от изучаемой темы и ее специфики преподаватель выбирает или сочетает следующие формы проведения практических (семинарских) занятий: обсуждение теоретических вопросов, подготовка рефератов, решение задач (дома или в аудитории), круглые столы, научные диспуты с участием практических работников и ученых и т.п. Проверка усвоения отдельных (ключевых) тем может осуществляться посредством проведения коллоквиума.

Подготовка к практическому занятию заключается в подробном изучении конспекта лекции, нормативных актов и материалов здравоохранительной практики, рекомендованных к ним, учебной и научной литературы, основные положения которых студенту рекомендуется конспектировать.

Активное участие в работе на практических и семинарских занятиях предполагает выступления на них, дополнение ответов однокурсников, коллективное обсуждение спорных вопросов и проблем, что способствует формированию у студентов навыков формулирования, аргументации и отстаивания выработанного решения, умения его защитить в дискуссии и представить дополнительные аргументы в его пользу. Активная работа на семинарском или практическом занятии способствует также формированию у студентов навыков публичного выступления, умения ясно, последовательно, логично и аргументировано излагать свои мысли.

При выступлении на семинарских или практических занятиях студентам разрешается пользоваться конспектами для цитирования нормативных актов, здравоохранительной практики или позиций ученых. По окончании ответа другие студенты могут дополнить выступление товарища, отметить его спорные или недостаточно аргументированные стороны, проанализировать позиции ученых, о которых не сказал предыдущий выступающий.

В конце занятия, после подведения его итогов преподавателем студентам рекомендуется внести изменения в свои конспекты, отметить информацию,

прозвучавшую в выступлениях других студентов, дополнения, сделанные преподавателем и не отраженные в конспекте.

Практические занятия требуют предварительной теоретической подготовки по соответствующей теме: изучения учебной и дополнительной литературы, в необходимых случаях ознакомления с нормативным материалом. Рекомендуется при этом вначале изучить вопросы темы по учебной литературе. Если по теме прочитана лекция, то непременно надо использовать материал лекции, так как учебники часто устаревают уже в момент выхода в свет.

Применение отдельных образовательных технологий требуют предварительного ознакомления студентов с содержанием применяемых на занятиях приемов. Так, при практических занятиях студент должен представлять, как его общую структуру, так и особенности отдельных методических приемов: дискуссии, контрольные работы, использование правовых документов и др.

Примерные этапы практического занятия и методические приемы их осуществления:

- постановка целей занятия: обучающей, развивающей, воспитывающей;
- планируемые результаты обучения: что должны студенты знать и уметь;
- проверка знаний: устный опрос, фронтальный опрос, программированный опрос, письменный опрос, комментирование ответов, оценка знаний, обобщение по опросу;
- изучение нового материала по теме;
- закрепление материала предназначено для того, чтобы студенты запомнили материал и научились использовать полученные знания (активное мышление).

Формы закрепления:

- решение задач;
- групповая работа (коллективная мыслительная деятельность).

Домашнее задание:

- работа над текстом учебника;
- решение задач.

В рамках семинарского занятия студент должен быть готов к изучению предлагаемых документов, а также к их составлению и анализу. Для выполнения этого вида работы студент должен знать правила работы:

- 1) предварительно ознакомиться с образцами документа, с которым предстоит работать;
- 2) определить какую нагрузку несет в себе тот или иной документ, зачем он нужен, какова цель его составления;
- 3) разобрать содержание документа, т.е. выявить какие основные информационные данные или какие вопросы он отражает;
- 4) выполнить непосредственное задание преподавателя.

На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Защита реферата. Использование мультимедийных возможностей во время докладов преследует следующие цели: демонстрация возможностей и способностей организации доклада в соответствии с современными требованиями и с использованием современных информационных технологий; наглядное представление основных положений доклада; повышение эффективности доклада за счет одновременного изложения материала и показа демонстрационных фрагментов (аудио-визуальная подача материала); поддержание интереса к материалу изложения.

Докладчик вправе выбрать программное обеспечение для презентации своего доклада, однако следует учесть совместимость ПО с теми компьютерами, где будет

проходить презентация, поэтому данные методические рекомендации разработаны для установленного в университете лицензионного пакета Microsoft Office.

Подготовка доклада с презентацией состоит из следующих этапов:

1. Подготовка текста доклада по рекомендованным источникам.
2. Разработка структуры презентации.
3. Создание презентации в Microsoft PowerPoint.
4. Репетиция доклада с использованием презентации.

Если вы готовите доклад на семинар, внимательно просмотрите рекомендованную литературу по вашей теме и составьте план доклада. Вы также можете осуществить поиск научных публикаций по ключевым словам в сети Интернет.

Обращайте внимание на дату публикации и фамилию автора (или издательство). Слишком старый год издания (более 5 лет для актуальных исследований и более 10 лет для фундаментальных наук) может не содержать современных точек зрения по интересующему вас вопросу. Исключение может составить рассмотрение истории вопроса. К частным исследованиям также подходите критически.

Приветствуется предоставление разных подходов к решению проблемы: неоднозначность способствует развитию дискуссии и создает почву для формирования умения анализировать и обобщать полученную информацию. Составьте текст выступления. Теоретические положения должны быть проиллюстрированы примерами. Поскольку доклад будет поддержан презентацией, включите в текст таблицы, схемы, рисунки и диаграммы – все то, что поможет слушателям вникнуть в суть проблемы и облегчит ее понимание. Сплошная текстовая информация затрудняет восприятие, поэтому продумайте схематическую и графическую форму подачи материала там, где это возможно.

Структура презентации должна соответствовать плану (структуре) доклада. Титульный слайд должен содержать название доклада, имя докладчика. Также на первый слайд можно поместить название и логотип университета и / или подразделения, в котором происходит доклад.

Очередность слайдов должна четко соответствовать структуре вашего доклада. Не планируйте в процессе доклада возвращаться к предыдущим слайдам или перелистывать их вперед, это усложнит процесс и может сбить ход ваших рассуждений. Слайды можно пронумеровать с указанием общего количества слайдов в презентации. Таким образом, вы позволите аудитории понимать, сколько слайдов осталось до конца вашего доклада, а также задавать вопросы по теме вашего выступления со ссылкой на номер слайда.

Слайды должны демонстрировать лишь основные положения доклада в тезисном (конспектном) формате.

В случае если объемный текст нужен на экране (определение, цитата и пр.), настоятельно рекомендуется его разбивка на составляющие компоненты и/или визуальное акцентирование ключевых фрагментов (другим цветом, начертанием, размером и т.д.).

Слишком частая смена слайдов неэффективна (менее 10-15 секунд на один слайд). При разделении готового текста доклада на слайды рекомендуется засекать время «проговаривания» одного слайда.

Рекомендуемое общее количество слайдов может варьироваться от 10 до 20 (в зависимости от информационной насыщенности слайдов).

Зачет

При оценке знаний обучающихся учитывается как объем знаний, так и качество их усвоения, понимание логики учебной дисциплины, оцениваются умение свободно, грамотно, логически стройно излагать изученное, способность защищать свою точку зрения, доказывать, убеждать.

Отметку «**зачтено**» заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, усвоивший

основную и знакомый с дополнительной литературой. Как правило, данная отметка ставится обучающимся, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины, их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, знающим точки зрения различных авторов и умеющим их анализировать.

Отметка «не зачтено» выставляется обучающимся, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала.

Такой оценки заслуживают ответы обучающихся, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда обучающийся не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что обучающийся не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Экзамен

На экзамене оцениваются полученные в ходе изучения дисциплины знания, умения, навыки, в частности, теоретические знания, основных монографий, научных статей, степень развития творческого мышления, приобретенные навыки самостоятельной работы, умение систематизировать полученные знания и применять их к решению практических задач. Экзамен проводится в устной/письменной форме по заранее подготовленным билетам. Каждый обучающийся самостоятельно выбирает билет один раз посредством произвольного извлечения. На подготовку ответов на содержащиеся в экзаменационном билете вопросы выделяется до 20 минут. Во время экзамена обучающимся разрешается пользоваться учебными программами и иной справочной информацией, перечень которой заранее определен преподавателем и доведен до сведения обучающихся. Использование средств связи и иного технического оборудования запрещается. При явке на экзамен обучающиеся обязаны иметь при себе зачетную книжку. По итогам экзамена выставляется оценка "отлично", "хорошо", "удовлетворительно", "неудовлетворительно". Оценки "отлично", "хорошо", "удовлетворительно" означают успешное прохождение промежуточной аттестации. В процессе подготовки к экзамену обучающийся должен обратиться к уже изученному материалу, конспектам лекций, учебникам, нормативным актам, информационным ресурсам, а также материалам, собранным и обработанным в ходе подготовки к практическим занятиям и в рамках самостоятельной работы. За 1-2 дня до экзамена преподавателем проводятся консультации, в рамках которых обучающиеся могут задать свои вопросы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория №109	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>11 Системных блоков IRu, 11 Мониторов Acer, 11 клавиатур Mitsumi KFK-EA4XT, 11 мышей Gemberd MUSOKT19-905U;</p> <p>Акустическая система Sven;</p> <p>Свитч;</p> <p>Вебкамера Sven;</p> <p>Интерактивная панель AnTouch ANTP-86-20i;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
2.	Аудитория №111	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>11 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>Моноблок Lenovo; клавиатура Lenovo ЕКВ-536А; мышь Lenovo EMS-537А; доска меловая.</p> <p>Проектор;</p> <p>Экран для проектора;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
	Аудитория №302б	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>Рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>9 Системный блок, Монитор 10, клавиатура 9, мышь 10;</p> <p>Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;</p> <p>Акустическая система Topdevice TDE210</p> <p>Вебкамера AuTech PK910K;</p> <p>Доска меловая;</p> <p>Интерактивная панель Smart;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
3.	Аудитория №303	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>1 компьютер – Системный блок Soprano, Монитор Samsung 940NW, клавиатура Logitech K120, мышь Logitech M100;</p>

		<p>Мультимедийный проектор NEC NP15LP; Акустическая система Sven SPS-605; Вебкамера Microsoft F/2.0HD; Проекционный экран; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
4.	Аудитория №304	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 13 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 10 моноблоков – Lime, 10 - клавиатур, 10 - компьютерных мышей, 10 – трэкболов, 10 – специальных клавиатур для инвалидов</p>
5.	Аудитория №305	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок, Монитор DELL, клавиатура Logitech DeLuxe 250, мышь Logitech M100; Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W; Акустическая система SVEN 230; Вебкамера PK910P; Интерактивная доска Smart Board; Проекционный экран; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
6.	Аудитория №306	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 23 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 12 Системных блоков IR, 12 Монитор Acer , 12 клавиатур, 12 мышей; Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W; Акустическая система Gembird; Смарт доска Panasonic UBT880W; Вебкамера Logi; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
7.	Аудитория №308	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 22 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 12 Моноблоков DEPO; 12 Клавиатур DEPO K-0105U; 12 Мышей DEPO MRV-1190U; Мультимедийный проектор EPSON EB-440W; Акустическая система Topdevice TDE 210/2.1;</p>

		Интерактивная панель AnTouch ANTP-86-20i; Видеокамера Dahua DH-IPC.
8.	Аудитории № 309	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>17 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>1 моноблок Lenovo V530-24ICB AIO, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Lenovo EMS-537A;</p> <p>11- системных блоков, 11 – мониторов Acer, 11 – клавиатур, 11- компьютерных мышей;</p> <p>Свитч;</p> <p>Меловая доска;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
9.	Аудитории № 310	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>18 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>1 Моноблок Lenovo V530-24ICB, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Logitech M100;</p> <p>Меловая доска;</p> <p>Проектор;</p> <p>Экран для проектора;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
10.	Аудитории № 311	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>1 Моноблок Lenovo V530-24ICB, клавиатура Lenovo EKB-536A, мышь Lenovo EMS-537A;</p> <p>Меловая доска;</p> <p>Проектор;</p> <p>Экран для проектора;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
11.	Аудитория №402	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации:</p> <p>26 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p> <p>12 компьютер – Системный блок, Монитор Asus, клавиатура, мышь;</p> <p>Клавиатура для слабовидящих BNC Distribution;</p> <p>Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W;</p> <p>Акустическая система Sven;</p> <p>Вебкамера AuTech PK910K;</p> <p>Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>

12.	Аудитория №403	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 24 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок IN WIN, Монитор Samsung 940NW, клавиатура Mitsumi KFK-EA4XY, мышь 3D Optical Mouse; Акустическая система Sven 245; Вебкамера A4Tech PK910K; Интерактивная панель Geckotouch. Видеокамера Dahua DH-IPC – 2 шт.</p>
13.	Аудитория №404 (учебный зал судебных заседаний)	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 24 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок IN WIN, Монитор Samsung, клавиатура Genius GK04006, мышь Logitech M100; Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W; Акустическая система Sven 245; Вебкамера PK-910M; Интерактивная панель Geckotouch; Видеокамера Dahua DH-IPC – 2 шт. Материально-техническое оснащение: Герб 1 Флаг 1 Трибуна для выступлений участников процесса 1 Молоток 1 Стол судейский 3 Стул судейский 3 Стол ученические 12 Стулья ученические 24 Доска трехстворчатая 1 Стол прокурора 1 Стол адвоката 1 Микрофон 1 Скамья подсудимых 1 Ограждение скамьи подсудимых 1 Табличка «Список дел, назначенных к слушанию» 1 Плакаты Судебное следствие (гл.37 УПК РФ (извлечение) 12 Технологии в зале судебных заседаний 5 ФЗ «О статусе судей в РФ» (извлечение) 3</p>
14.	Аудитория №405	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием:</p>

		<p>1 компьютер – Системный блок, Монитор Samsung, клавиатура Genius GK04006, мышь Logitech M100; Мультимедийный проектор Epson EB-440W; Акустическая система Sven; Вебкамера Logi; Интерактивная доска Smart Board; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
15.	Аудитория №409	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок Tiger X-510, Монитор, клавиатура Logitech Y-UT76, мышь Logitech B100; Мультимедийный проектор EPSON EH-TW5300; Акустическая система Sven 312; Вебкамера Genius; Меловая доска; Интерактивная доска Smart; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
16.	Аудитории № 410	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 11 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 13 моноблоков Dero MF524, 13 клавиатур Dero K-0105U, 13 мышей Dero M-RV1190U; Свитч; Маркерная доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
17.	Аудитории № 411	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 15 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок Tiger X-510, Монитор Loc M2470S, клавиатура Logitech Y-SU61, мышь Gembid MUSOPTI99054; Колонки Microlab B53; Вебкамера Logi; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
18.	Аудитории № 412	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 13 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 моноблок HP 24 in One PC, клавиатура, мышь Genius</p>

		<p>GM12001U; Акустическая система Sven; Вебкамера Logi; Меловая доска; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
19.	Библиотека	<p>Помещения для самостоятельной работы: 20 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 2 Системных блока; 7 Мониторов Samsung 920NW; 10 Клавиатур; 11 Мышей; 6 ноутбуков RBook; Моноблок Lenovo; МФУ-Kyocera M2040DN.</p>
20.	Актовый Зал (студенческое пространство)	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 6 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 2 Системных блока; 2 Монитора Acer; 2 Клавиатуры; 3 Мыши; Веб камера Genius; Колонки Defender, интерактивная панель Nova</p>
21.	Аудитория №2-120	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 36 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок, Монитор Asus, клавиатура, мышь; Клавиатура для слабовидящих BNC Distribution; Мультимедийный проектор Epson EH-TW535W; Акустическая система Sven; Вебкамера AuTech PK910K; Интерактивная доска Smart Board; Меловая доска.</p>
22.	Аудитория № 3-210	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: Ноутбук Asus K53E; Мышь Logitech B100; Доска меловая; Проектор; Экран для проектора; Видеокамера Dahua DH-IPC.</p>
23.	Аудитория № 3-212	<p>Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: Ноутбук HP Probook; Мышь Logitech B100; Доска меловая; Проектор;</p>

		Экран для проектора; Видеокамера Dahua DH-IPC.
24.	Аудитория № 3-214	Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 12 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: Ноутбук HP RTL8822CE; Мышь Logitech B100; Доска меловая; Проектор; Экран для проектора; Видеокамера Dahua DH-IPC.
25.	Аудитория № 3-216	Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 9 компьютер – Системный блок, 9 Монитор Samsung, 9 клавиатура Logitech Y-SU61, 9 мышь 3D Optical Mouse; Веб камера A4Tech; Колонки Gembird; Доска меловая; Проектор; Экран для проектора; Видеокамера Dahua DH-IPC.
26.	Аудитория № 3-219	Помещение для лекционных, практических занятий (семинаров), групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации: 19 посадочных мест, рабочее место преподавателя, оснащенные учебной мебелью, оборудованием: 1 компьютер – Системный блок, Монитор BENQ, клавиатура Logitech K120, мышь Logitech M100; Веб камера Genius; Колонки Gembird; Проектор Epson H551B; Проекционный экран; Доска меловая; Видеокамера Dahua DH-IPC.

