

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение инклюзивного высшего образования
**«Московский государственный
гуманитарно-экономический университет»
(ФГБОУ ИВО «МГГЭУ»)**


УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
ФТД-02. Социология труда и занятости инвалидов

образовательная программа направления подготовки 39.04.01. Социология
(уровень магистратура)

Направленность (профиль) подготовки
Современные технологии социологического изучения социальных проблем

Москва 2023


Разработчик: Процент кафедры социологии и медиакоммуникаций МГТЭУ
 Савенок С.Д. 23.03 2023 г.

Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и медиакоммуникаций

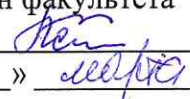
(протокол № 5 от «23» марта 2023 г.)

на заседании Учебно-методического совета МГТЭУ

(протокол № 3 от «26» апреля 2023 г.)

Начальник учебно-методического управления
 И.Г. Дмитриева
«26» 04 2023 г.

Начальник методического отдела
 Д.Е. Гапеев
«26» 04 2023 г.

Декан факультета
 Л.С. Астахова
«19» 04 2023 г.

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «социология труда и занятости инвалидов»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование результата обучения
ПК-2	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере. ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований. ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹

Таблица 2

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая/ ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	Коллоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Круглый стол (дискуссия, полемика, диспут, дебаты)	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)
5	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио

¹ Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Решение разноуровневых задач (заданий)	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач (заданий)
8	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Темы эссе

9	Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.	Тестовые задания
---	------	---	------------------

Приведенный перечень оценочных средств при необходимости может быть дополнен.

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине социология труда и занятости инвалидов осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 3.
Таблица 3.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Вид учебных занятий ² , работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций ³	Контролируемые разделы и темы дисциплины ⁴	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции ⁵	Критерии оценивания результатов обучения
ПК-2	Знает					
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1. Социология труда и занятости как отрасль социологического знания Тема 1. Предметная область социологии труда занятости инвалидов Тема 2. Классический период исследований труда и занятости Тема 3. Влияние цивилизационных	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Не знает, либо не имеет четкого представления об основных теориях, допускает грубые ошибки при использовании понятийно-категориального аппарата

² Лекционные занятия, практические занятия, лабораторные занятия, самостоятельная работа...

³ Необходимо указать активные и интерактивные методы обучения (например, интерактивная лекция, работа в малых группах, методы мозгового штурма и т.д.), способствующие развитию у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

⁴ Наименование темы (раздела) берется из рабочей программы дисциплины.

⁵ Оценочное средство должно выбираться с учетом запланированных результатов освоения дисциплины, например:

«Знать» – собеседование, коллоквиум, тест...

«Уметь», «Владеть» – индивидуальный или групповой проект, кейс-задача, деловая (ролевая)

игра, портфолио...

		социальной сфере.		характеристик на развитие экономики и рынка труда		
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере.	Знает к при	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1. Социология труда и занятости как отрасль социологического знания Тема 1. Предметная область социологии труда занятости инвалидов Тема 2. Классический период исследований труда и занятости Тема 3. Влияние цивилизационных характеристик на развитие экономики и рынка труда	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Знает основные категории, однако не ориентируется в их специфике
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований	Знает	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1. Социология труда и занятости как отрасль социологического знания	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Понимает специфику категорий, но испытывает небольшие затруднения при анализе реальных

		(стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и особенности формирования политики в социальной сфере.		Тема 1. Предметная область социологии труда занятости инвалидов Тема 2. Классический период исследований труда и занятости Тема 3. Влияние цивилизационных характеристик на развитие экономики и рынка труда		ситуаций
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.1. Знает требования к менеджменту качества при проведении социологических исследований (стандарты качества) и этические профессиональные кодексы, принятые ведущими национальными и международными профессиональными ассоциациями; принципы и	Лекционные занятия, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1. Социология труда и занятости как отрасль социологического знания Тема 1. Предметная область социологии труда занятости инвалидов Тема 2. Классический период исследований	Собеседование (устный опрос), коллоквиум, тест, эссе	Выделяет характерный авторский подход, соотносит специфику подходов

		особенности формирования политики в социальной сфере.		труда и занятости Тема 3. Влияние цивилизационных характеристик на развитие экономики и рынка труда		
Умеет						
Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2. Современный рынок труда и занятости Тема 4. Социологический анализ рынка труда и занятости: структура, трудовая мобильность, сегрегация Тема 5. Современный российский рынок труда Тема 6. Прогнозы будущего рынка труда	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Не умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, допускает грубые ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2. Современный рынок труда и	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу	

		результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований		занятости Тема 4. Социологический анализ рынка труда и занятости: структура, трудовая мобильность, сегрегация Тема 5. Современный российский рынок труда Тема 6. Прогнозы будущего рынка труда		исследования, но допускает ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2. Современный рынок труда и занятости Тема 4. Социологический анализ рынка труда и занятости: структура, трудовая мобильность, сегрегация Тема 5.	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, но допускает незначительные ошибки при разработке методологического инструментария и проведении социологического исследования

				Современный российский рынок труда Тема 6. Прогнозы будущего рынка труда		
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.2. Умеет консультировать по вопросам применения результатов фундаментальных и прикладных социологических исследований	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2. Современный рынок труда и занятости Тема 4. Социологический анализ рынка труда и занятости: структура, трудовая мобильность, сегрегация Тема 5. Современный российский рынок труда Тема 6. Прогнозы будущего рынка труда	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Умеет структурировать проблему, выдвинуть гипотезу исследования, грамотно разрабатывать методологический инструментарий и проводить социологические исследования	
Владеет						
Недостаточный уровень Оценка	ПК-2.3. Владеет навыком проведения	Практические занятия, самостоятельная	Раздел 3. Рынок труда и занятость людей с	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных	Не владеет навыками анализа и структурирования	

	«незачтено», «неудовлетворительно»	социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	работа	инвалидностью. Тема7. Социокультурные особенности экономического поведения и занятости инвалидов. Тема 8. Система социальных гарантий и социальная защита работников с инвалидностью. Тема 9. Специфика социологических исследований занятости людей с инвалидностью	задач, деловая игра	проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 3. Рынок труда и занятость людей с инвалидностью. Тема7. Социокультурные особенности экономического поведения и занятости инвалидов. Тема 8. Система социальных гарантий и социальная защита работников с инвалидностью. Тема 9. Специфика социологических исследований занятости людей с инвалидностью	Выполнение кейс- заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	Слабо владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения	Практические занятия, самостоятельная	Раздел 3. Рынок труда и занятость людей с	Выполнение кейс- заданий, решение ситуационных	В основном владеет навыками анализа и структурирования

		социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	работа	инвалидностью. Тема7. Социокультурные особенности экономического поведения и занятости инвалидов. Тема 8. Система социальных гарантий и социальная защита работников с инвалидностью. Тема 9. Специфика социологических исследований занятости людей с инвалидностью	задач, деловая игра	проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ПК-2.3. Владеет навыком проведения социологической экспертизы стратегий, мероприятий, качества исследований.	Практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 3. Рынок труда и занятость людей с инвалидностью. Тема7. Социокультурные особенности экономического поведения и занятости инвалидов. Тема 8. Система социальных гарантий и социальная защита работников с инвалидностью. Тема 9. Специфика социологических исследований занятости людей с инвалидностью	Выполнение кейс-заданий, решение ситуационных задач, деловая игра	В совершенстве владеет навыками анализа и структурирования проблем, проведения социологических исследований, составлении аналитических отчетов

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

Коллоквиумом называется форма промежуточного контроля знаний студентов, которая проводится в виде собеседования преподавателя и студента по самостоятельно подготовленной студентом теме.

Целью коллоквиума является формирование у студента навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На коллоквиум выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:

- ◆ владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;
- ◆ знание разных точек зрения, высказанных в экономической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;
- ◆ наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Коллоквиум — это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе собеседования преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного источника. Однако коллоквиум не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной экономической литературы. Консультации предшествуют проведению коллоквиума, а экзамен завершает изучение определенного раздела учебного курса и должен показать умение студента использовать полученные знания в ходе подготовки и сдачи коллоквиума при ответах на экзаменационные вопросы.

Подготовка к коллоквиуму начинается с установочной консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума. Как правило, на самостоятельную подготовку к коллоквиуму студенту отводится 2-4 недели. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3-5 человек). Обычно преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

По итогам коллоквиума выставляется дифференцированная оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент должен внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить.

Тест - это система заданий, выполнение которых позволяет проверить уровень владения тем или иным предметом с помощью специально разработанной системы оценки приобретенных знаний. Таким образом, тестирование - это метод такой проверки знаний, умений и навыков, где испытуемый выполняет ряд специальных заданий. Они называются тестовыми заданиями.

Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения.

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных умозаключений. Эссе должно содержать чёткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (рекомендуемый объём эссе – 10 тысяч знаков). В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных студентом конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему, и т.д. Требования к эссе могут трансформироваться в зависимости от конкретной дисциплины, однако качество работы должно оцениваться по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

Тематическое портфолио обучающегося. Портфолио представляет собой технологию работы с результатами учебно-познавательной деятельности студентов, использующуюся для демонстрации, анализа и оценки образовательных результатов, развития рефлексии, повышения уровня осознания, понимания и самооценки результатов образовательной деятельности. Портфолио — это коллекция работ за определенный период времени (обычно за семестр или учебный год), которая оценивается либо с точки зрения прогресса обучающегося, либо с точки зрения соответствия учебной программе. Использование портфолио в учебном процессе способствует развитию у студентов навыков работы с различными видами учебной и профессиональной информации, формированию профессиональной рефлексии, а также профессиональных и общекультурных компетенций.

Тематическое портфолио	Включает в себя разработанную презентацию, которая раскрывает содержание темы, подготовленный текст фиксированного сообщения в рамках запланированной тематики и конспекты в рамках той или иной темы курса (модуля).	Дает возможность глубокой и детальной проработки отдельной темы.	Дискретность предоставляемой информации, ее выпадение из общего контекста курса. Чем более конкретной теме посвящено портфолио, тем больше происходит его трансформация в кейс.
------------------------	---	--	---

Можно выделить несколько функций портфолио в образовательном процессе:

- 1) диагностическая — позволяет показать те аспекты социо-культурного, психологического и профессионального развития студента, которые необходимо

- формировать, а также те стороны, которые являются проблемными точками в его обучении;
- 2) целеполагания — развивает у студента умение ставить перед собой цели и задачи, планировать и выполнять свою деятельность;
 - 3) мотивационная — способствует поддержанию интереса к изучаемому предмету за счет включения разнообразных учебных заданий;
 - 4) информационная — помогает обобщить и систематизировать значительное количество учебно-профессиональной информации по изучаемой теме, создать целостное представление об изучаемом предмете;
 - 5) оценивания — получение обратной связи на основе достигнутого результата, а также характеристика самого процесса достижения студентом этого результата;
 - 6) контролирующая — позволяет отслеживать этапы и качество овладения студентами учебным материалом.

Портфолио способствует организации студентом собственной учебной деятельности, развитию навыков самообучения, оценке перспективы профессионального роста, определению динамики учебно-познавательной деятельности, определению трудностей в усвоении учебного материала по изучаемой дисциплине. Рассмотренные в настоящей статье интерактивные методы обучения

Кейс-технологии. К кейс-технологиям относятся: метод ситуационного анализа; ситуационные задачи и упражнения; анализ конкретных ситуаций (кейс-стади); метод кейсов; метод инцидента; метод разбора деловой корреспонденции; игровое проектирование; метод ситуационно-ролевых игр.

Метод анализа конкретных ситуаций (АКС). Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает в себя противоречие (конфликт) или выступает в противоречии с окружающей средой. Как правило, эти ситуации характеризуются неопределенностью, непредсказуемостью появления и представляют собой нежелательное нарушение или отклонение в социальных, экономических, организационных, педагогических, производственных и технологических процессах. Однако метод АКС может включать и ситуации, в которых присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности.

Для анализа могут быть предложены следующие типы ситуаций: 1) ситуация — иллюстрация (демонстрирует закономерности, механизмы, следствия); 2) ситуация — проблема (описание реальной проблемной ситуации, решение которой необходимо найти, или сделать вывод о его отсутствии); 3) ситуация — оценка (описание положения, выход из которого уже найден, необходимо критически проанализировать принятое решение); 4) ситуация — упражнение (обращение к специальным источникам информации, литературе, справочникам).

Варианты организации занятий с использованием метода АКС:

1-й вариант. В процессе подготовительной работы перед АКС студент должен устранить пробелы в знаниях путем предварительного изучения описания ситуации. Анализ ситуации проводится фронтально с участием преподавателя;

2-й вариант. АКС проводится в аудитории, но дополнительные сведения студенты получают из специально подобранной литературы или кейсов, подготовленных

преподавателем. Форма работы обучающихся групповая (микрогруппами по 4—6 человек). Принятие решений осуществляется после общегрупповой дискуссии.

3-й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма. Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы, каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым ситуациям.

4-й вариант. Студенты работают с ситуациями, не имеющими однозначно заданных параметров (с недостающими данными в описании проблемы). Они самостоятельно методом обсуждения определяют, какой информации, каких знаний у них не хватает для решения проблемы, и восполняют пробелы на основе поиска информации в научных источниках, изучения практического опыта или проведения исследования. Завершающий этап анализа конкретных ситуаций осуществляется на последующем занятии.

5-й вариант. Обучающиеся теоретически готовы к решению ситуации. Им на рассмотрение даются ситуации с множественными переменными, предполагающие неоднозначные многовариантные решения. Все группы работают над одной ситуацией. Анализ конкретных ситуаций, как правило, связан с творческим подходом к разрешению практической ситуации. Задача преподавателя — помочь найти и принять эффективное решение, исходя из сложности анализируемой ситуации и имеющегося времени для ее разрешения.

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.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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: ПК-2

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 бытательскими 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).

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Темы сообщений

1. Нелегальная трудовая миграция в Россию: соотношение «плюсов» и «минусов».
2. Конкурентные преимущества трудовых мигрантов из государств СНГ: социологический анализ.

3. Нисходящая трудовая мобильность в России 90-х годов: выявление групп риска и социологический анализ причин.
4. Трудовая мобильность и успешная карьера: социологический анализ взаимозависимости.
5. Возможности построения успешной монопрофессиональной карьеры в условиях роста безработицы и повышения гибкости рынка труда.
6. Социальные последствия долговременной безработицы (на примере одной или нескольких стран).
7. Дискриминация в занятости: причины возникновения и социальные последствия.
8. «Позитивная дискриминация» в отношении женщин и представителей расовых меньшинств: анализ социальных последствий на примере развитых стран Запада.
9. Возможна ли «отрицательная селекция» на рынке труда? Анализ возможных ситуаций, критериев селекции, групп риска и мотивов селективного отбора.
10. Маргинализация и социальная эксклюзия на рынке труда: формы проявления и группы риска.
11. Существует ли в России двойственный рынок труда: аргументы «за» и «против».
12. Особенности занятости и безработицы населения в «стареющем» обществе.

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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?

Контролируемые компетенции: ПК-2

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Тесты

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			

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”.			

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).

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

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.

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.

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 междукультурными 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.

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 междукультурными 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.

Лозунгами классической теории управления стали:

- «координация»
- «интеграция»
- «контроль»
- «взаимодействие»
- «самоорганизация»

По А. Смитту 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.

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.

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		

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		

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		

1. Концепция наставничества по отношению к вновь принятому на работу сотруднику – это:

а) помощь новому сотруднику со стороны равного по положению, но более опытного по стажу работы коллеги;

б) шефство над новичком со стороны работника, занимающего более высокую должность;

в) обычная задача для непосредственного руководителя;

г) помощь новому работнику по необходимости.

2. Назовите ведущее преимущество внутреннего подбора кадров:

а) незначительные затраты, связанные с подбором персонала;

б) знание претендентом опыта производства и жизни своей организации;

в) быстрое замещение вакантных мест;

г) все вышеперечисленное.

3. При аттестации работника следует оценивать:

а) его служебную деятельность;

б) служебную деятельность работника и его личные качества;

в) взаимодействие с коллегами и начальством;

г) умение быстро исполнять поручение.

4. При оценке уровня профессиональной квалификации работников наиболее предпочтителен вариант:

а) оценка на рабочем месте работника (с учетом должностных обязанностей, технологии его работы, мнения руководителя и клиентов);

б) аттестация в Учебном центре;

в) оценка непосредственным руководителем;

г) оценка деятельности работника по опросу коллектива организации.

5. Основной характеристикой стабильности персонала организации является:
- а) сменяемость кадров;
 - б) показатель приема кадров;
 - в) текучесть кадров;**
 - г) показатель выбытия кадров.
6. Для характеристики численности персонала за месяц, квартал, год при планировании и учете определяют:
- а) списочный состав;
 - б) норму численности;
 - в) среднесписочную численность;**
 - г) явочную численность;
 - д) текучесть кадров.
7. Основная цель первичного отбора состоит в:
- а) изменении статуса человека в организации;
 - б) отсеивании кандидатов, не обладающих минимальным набором характеристик, необходимых для занятия вакантной должности;**
 - в) установлении требований к кандидатам на вакантную должность;
 - г) рациональном распределении работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам;
 - д) доведении до сотрудников сообщения о приеме.
8. Наиболее распространенным в настоящее время методом первичного отбора персонала является:
- а) собеседование;**
 - б) анализ резюме;
 - в) тестирование;
 - г) графологическая экспертиза.
9. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседы с работником в режиме «вопрос–ответ» называется:
- а) анкетный опрос;
 - б) критический инцидент;
 - в) интервью;**
 - г) ранжирование;
 - д) шкалирование.
10. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных работников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение работников друг с другом называется:
- а) метод попарного сравнения;**
 - б) метод принудительного распределения;
 - в) метод альтернативных характеристик;
 - г) метод упорядочения рангов;
11. Конфликт – это:
- а) борьба мнений;
 - б) спор, дискуссия по острой проблеме;
 - в) противоборство на основе столкновения противоположно направленных мотивов или суждений;**
 - г) соперничество, направленное на достижение победы в споре.

12. Противоборство – это:
- открытое высказывание несогласия по какому-либо вопросу;
 - столкновение интересов;**
 - нанесение взаимного ущерба;
 - борьба мнений.
13. То, из-за чего возникает конфликт – это:
- мотивы конфликта;
 - позиции конфликтующих сторон;
 - предмет конфликта;**
 - стороны конфликта;
14. Инцидент – это:
- стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта;**
 - истинная причина конфликта;
 - то, из-за чего возникает конфликт;
 - необходимое условие конфликта.
15. Управление конфликтами – это:
- целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
 - целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
 - целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними**
16. Модель многосторонних социально-трудовых отношений предполагающая привлечение к диалогу как независимых экспертов, так и уполномоченных представителей различных отраслей, союзов, ассоциаций.
- Бипартизм
 - Трипартизм
 - Тетрапартизм
 - Мультипартизм**
17. Аспект сегрегации, выражающийся в том, что интересы инвалида ущемляются в силу специфики отношения общества
- системный аспект
 - социальный аспект**
 - адаптационный аспект
 - профессионально-трудовой аспект
18. На каких стадиях трудоустройства инвалид может столкнуться с сегрегацией при его трудоустройстве на уровне предприятия.
- на предварительной стадии
 - на стадии непосредственного трудоустройства
 - на стадии адаптации
 - на всех вышеперечисленных стадиях
19. Социальная [функция труда](#), отражающая содействие усвоению индивидами образцов трудового поведения, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни в процессе трудовой деятельности, называется:

- а) социализирующая**
- б) социально-контролирующая
- в) социально-развивающая
- г) стратификационная

20. Особым видом разделения труда является его _____ разделение, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства и управления

- а) профессиональное**
- б) социальное
- в) корпоративное

21. Обобщенный эмпирический показатель отношения к труду:

- а) удовлетворенность трудом**
- б) трудовое поведение
- в) содержание труда
- г) эффективность труда

22. Роль информационного общества в формировании рынка труда можно охарактеризовать процессом:

- а) увеличением доли промышленных предприятий
- б) развития отраслей по оказанию услуг производителям и социальных услуг**
- в) масштабного привлечения труда мигрантов
- г) преобладанием доли самозанятого населения

23. Одна из современных тенденций в сфере занятости:

- а) рост числа промышленных предприятий
- б) снижение роли государства в регулировании сферы трудовой деятельности
- в) снижение доли госслужащих
- г) развитие и утверждение альтернативных форм занятости**

24. Одна из черт современной безработицы:

- а) сложившаяся структура безработицы напоминает структуру занятого населения**
- б) основным фактором усугубления является сокращение промышленного производства
- в) безработица – скорее абстрактное понятие, ассоциированное только с кризисными периодами в экономике
- г) среди безработного населения увеличилась доля лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование

25. К объективным факторам удовлетворенности работой, определяющим стабильность трудового коллектива, относят:

- а) личностные особенности
- б) социально-психологические взаимодействия в трудовом коллективе
- в) восприятие трудовой среды
- г) особенности организации рабочего места**

26. Потребность работника в пище, безопасности, жилище – это:

- а) социальные потребности
- б) материальные потребности
- в) духовные потребности
- г) физиологические потребности**

27. Культуру отдельных социальных групп, слоев, общностей называют:

- а) массовой культурой
- б) народной культурой
- в) субкультурой**
- г) элитарной культурой

28. Ожидаемое поведение личности, обусловленное ее социальным статусом – это:

- а) социальная мобильность
- б) социальная позиция
- в) социальная роль**
- г) социальный престиж

29. Ролевой конфликт личности – это:

- а) внутригрупповой конфликт
- б) внутриличностный конфликт**
- в) межгрупповой конфликт
- г) конфликт между личностью и группой

30. Что следует понимать под организацией?

- а) статусная структура
- б) функциональное подразделение
- в) неформальное объединение
- г) систему социальных отношений, ориентированную на достижение общих целей**

31. Наличие определенной нормативно-закрепленной структуры, назначенного или избранного руководства, нормативно-закрепленных прав и обязанностей ее членов характерно для:

- а) формальной группы**
- б) первичной группы
- в) малой группы
- г) референтной группы

32. Внутренними побудительными силами к труду являются:

- а) потребности
- б) ценностные ориентации
- в) идеалы
- г) мотивы**

33. Какие отношения являются предметом изучения социологии труда?

- а) экономические отношения в [сфере труда](#)
- б) социальные отношения в сфере труда**
- в) межгрупповые отношения
- г) межличностные отношения

34. В [чем сущность понятия](#) «человеческий капитал»?

- а) прирост доходов
- б) совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), влияющих на результаты его деятельности и доходы**
- в) затраты на обучение
- г) использование полученной квалификации

35. Управление социальными процессами включает:
- а) планирование
 - б) регулирование
 - в) контроль
 - г) **все вышеперечисленное**
36. Важнейшей характеристикой выборки в социологическом исследовании выступает:
- а) **валидность**
 - б) гетерогенность
 - в) гомогенность
 - г) репрезентативность
37. Социальные изменения в сфере труда происходят:
- а) на макро- и микроуровне
 - б) только на мезоуровне
 - в) **на всех перечисленных уровнях**
 - г) только на макроуровне
38. Что в наибольшей степени определяет сплоченность трудового коллектива?
- а) квалифицированное управление
 - б) доминирование функциональных отношений
 - в) разный уровень дисциплинированности и общественной активности работников
 - г) **ценностно-ориентационное единство**
39. Представитель экономико-социологической школы, создал шкалу ценности видов труда, на которой умственный труд занимает более высокие позиции, чем физический:
- а) Дж. Уатт
 - б) М. Болтон
 - в) Р. Оуэн
 - г) **Г. Зиммель**
40. Научное направление, которое можно считать непосредственными предшественниками современной социологии труда:
- а) позитивизм
 - б) марксизм
 - в) **научный менеджмент**
 - г) социальная инженерия
41. Совокупность всех возможных социальных объектов, которая подлежит изучению в пределах программы социологического исследования, называется:
- а) **выборочной совокупностью**
 - б) общей совокупностью
 - в) генеральной совокупностью
 - г) планируемой совокупностью
42. Основной способ сбора, обработки или анализа данных; правила и процедуры, с помощью которых устанавливается связь между фактами, гипотезами и теориями:
- а) программа исследования
 - б) предмет исследования
 - в) гипотеза
 - г) **метод исследования**

43. Что является главной отличительной особенностью труда?

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

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

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

45. 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.

46. Предметы социологии труда и экономики труда:

- а) совпадают полностью
- б) совпадают частично**
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

47. Социология труда — это:

- а) специальная социологическая теория**
- б) прикладная часть социологии
- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде

48. 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.

49. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

- а) О. Конт
- б) М. Вебер
- в) Э. Дюркгейм**
- г) А. Смит

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

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

51. 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.*

52. 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.

53. Индивидуальный труд есть элемент:

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

54. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

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

55. 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.

56. 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.

57. «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.*

58. Экономика изучает:

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

59. «Отношение к труду» входит в понятие:

- а) содержания труда

- б) организации труда
- в) содержательности труда**
- г) условий труда.

60. Вычеркните лишнее. Обогащение труда включает в себя:

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

61. 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.**

62. 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**

63. Появление профессий связано с:

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

64. Инженер-электрик—: это:

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

65. Социальный статус — это:

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

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

- а) кооперация труда
- б) специализация труда
- в) координация труда**
- г) соответствие характеристик работников и рабочих мест

67. С ростом заработной платы предложение труда:

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

68. Классическую теорию рынка труда разработал:

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

69. Спрос и предложение на рынке труда:

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

70. Фрикционной безработицей называется:

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

71. 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.

72. 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.

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

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

74. 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.

75. К источникам финансирования государственной политики занятости населения относятся средства:

1. фонда социального страхования
2. безработных граждан
- 3. федерального бюджета**

76. Занятость не оформленная трудовым договором или соглашением и являющаяся источником недекларируемых доходов, это занятость:

- 1. скрытая**
2. вторичная
3. временная

77. Период выплаты пособия по безработице продлевается в случае:

- 1. временной нетрудоспособности**

2. наличия в семье двух и более несовершеннолетних иждивенцев

3. участия в общественных или сезонных работах

78. 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.

79. Инновация — это:

а) *получение и распространение новых результатов деятельности;*

б) рационализаторская деятельность

в) изобретательская деятельность

г) разрешение противоречия между обществом и личностью.

80. Инновационная деятельность в производстве началась:

а) с 20-х годов

б) с 30-х годов

в) с 70-х годов

г) *это постоянный процесс.*

81. 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».*

82. 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.

83. «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.*

84. 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.

85. Классическую теорию рынка труда разработал:

а) Ф. Гегель

б) Д. Рикардо

в) К. Маркс

г) *Дж. Кейнс.*

86. Фрикционной безработицей называется:

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

87. Автор концепции «организация - сумма операций»

- а) Э. Мейо
- б) *А. Файоль*
- в) Ф. Тейлор
- г) Ф. Герцберг

88. Автор концепции «организация — машина»:

- а) А. Маслоу
- б) М. Вебер
- в) А. Файоль
- г) *Ф. Тейлор*

89. Автор концепции «организация бюрократия»:

- а) *М. Вебер*
- б) К. Маркс
- в) Ф. Герцберг
- г) Дж. Маршалл

90. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

- а) формальной организацией
- б) социотехнической организацией
- в) *неформальной организацией*
- г) иерархией (вертикальной подчиненностью)

91. 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

92. Термин «первичный коллектив» означает:

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

93. Сплоченность коллектива:

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

94. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов
- б) общие интересы
- в) *стабильность состава*

г) высокий уровень дисциплины

95. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

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

96. 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

97. Наиболее распространенными формами разделения труда являются:

- а) функциональное разделение труда;
- б) профессионально-квалификационное разделение труда;**
- в) предметное разделение труда;
- г) пооперационное разделение труда.

98. Стадия сегрегации, на которой инвалид сталкивается с проблемами информированности, получения необходимых компетенций и работой с информацией:

- а) предварительная стадия**
- б) стадия трудоустройства
- в) стадия адаптации

99. Что из перечисленного является примером дискриминации инвалида на рабочем месте?

- а) **отказ в закреплении наставника;**
- б) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху;
- в) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащихся в ИПРА;
- г) не предоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;

100. Что из перечисленного является примером дискриминации инвалида при доступе к занятости?

- а) отсутствие доступа к информации о вакансиях, о конкурсном избрании, в том числе для инвалидов по зрению и слуху;**
- б) отказ инвалидам в переводе на другую имеющуюся в организации работу в соответствии с рекомендациями о показанных (противопоказанных) видах трудовой деятельности, содержащихся в ИПРА;
- в) не предоставление инвалидам услуг, связанных с выбором профессии, специальности или повышением профессионального уровня с учетом индивидуальных особенностей и возможностей занятости;

г) не проведение с учетом рекомендуемых в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА) показанных (противопоказанных) видов трудовой деятельности

Контролируемые компетенции: УК-3; УК-6; ПК-6.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Вопросы к дифференцированному зачету

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.

