

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сахарчук Елена Сергеевна
Должность: Проректор по образовательной деятельности
Дата подписания: 31.07.2024 12:59:32
Уникальный программный ключ:
d37ecce2a38525810859f295de19f107b21a049a

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

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.О.21. Социология труда

образовательная программа направления подготовки

39.03.01. «Социология»

Направленность (Профиль подготовки)

«Социологические исследования в цифровом обществе»

Квалификация: бакалавр

Москва 2024

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»

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
ОПК-4 Способность выявлять социально- значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	ОПК-4.1. Знает: принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере ОПК-4.2. Умеет: Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем. ОПК-4.3. Владеет: С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества

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 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Колоквиум	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.	Вопросы по темам дисциплины и темы сообщений (см. Разделы 1. Введение в социологию труда. Раздел 2.: Социально-трудовые отношения и трудовая среда в организации. Раздел 3: Методологические аспекты исследования социально-трудовых отношений и занятости
2	Реферат	Средство, позволяющее оценить способность обучающегося исследовать поставленную научную проблему на основе изучения рекомендуемой литературы (монографий, научных статей, архивных материалов и других источников), делать научно-практические выводы по определенному разделу (теме) учебной дисциплины и излагать свои мысли на бумаге. Реферат имеет самостоятельное научно-прикладное значение и является одной из форм рубежного или итогового контроля	Методические рекомендации и темы (см. раздел 5 ФОС)
3	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 (см.раздел 5 ФОС)

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

4.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс -задачи (см. раздел 5 ФОС)
5.	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 (см. раздел 5 ФОС)

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Оценивание результатов обучения по дисциплине «Социология труда» 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
ОПК-4	Знает					
Способны выявлять социальные значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	Недостаточный уровень Оценка «не зачтено», «неудовлетворительно»	<i>ОПК-4.31. Знает.</i> принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере	Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1 Введение в социологию труда. Тема 1. Труд как универсальное общественное явление Тема: 2. Труд как универсальное общественное явление . Тема 3. Становление и развитие социологии и труда за рубежом и в России.	Опрос, тест, коллоквиум, дискуссия	Не знает принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере
	Базовый	<i>ОПК-4.3-</i>	Лекции,	Раздел 2.	Опрос,	Знает в общих

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...

<p>уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»</p>	<p><i>1. Знает</i> принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере</p>	<p>в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Социально-трудовые отношения и трудовая среда в организации Тема 4. Социально-трудовые отношения Тема 5. Трудовая организация и социальное развитие личности Тема 6. Управленческие и социологические теории трудовой мотивации</p>	<p>коллоквиум, тест, контрольная работа</p>	<p>чертах принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере</p>
<p>Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»</p>	<p><i>ОПК-4.3.1.Знает</i> принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере</p>	<p>Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа</p>	<p>Раздел 2: Тема 7. Трудовое поведение и социально-трудовая адаптация работников. Тема 8. Комплектование проектных групп и управленческих команд</p>	<p>Опрос, коллоквиум, тест, контрольная работа</p>	<p>Понимает специфику, и принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере</p>
<p>Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»</p>	<p><i>ОПК-4.3-1. Знает</i> - принципы описания проблемной ситуации</p>	<p>Лекции, в том числе интерактивные, практические</p>	<p>Тема 8. Комплектование проектных групп и управленческих</p>	<p>Опрос, коллоквиум, тест, контрольная работа</p>	<p>Выделяет характерный авторский подход в оценке основных положений и</p>

		в социально й сфере	занятия, самостоя тельная работа	команд Раздел 3. Методоло гические аспекты исследова ния социальн о- трудовых отношени й и занятости Тема 10. Социологи ческие исследова ния трудовой деятельнос ти. Тема 11. Методолог ия исследова ния занятости и динамики уровня безработи цы		принципы описания проблемной ситуации в социальной сфере
Умеет						
Недостаточн ый уровень Оценка «не зачтено», «неудовлетв орительно»	ОПК-4.2. умеет Научно обоснов ывает актуальн ость социолог ических исследов аний, способст вующих выявлен ию социальн о значимы х	Лекции, в том числе интеракт ивные, практиче ские занятия, самостоя тельная работа	Раздел 1 Введение в социологи ю труда. Тема 1. Труд как универсал ьное обществен ное явление Тема: 2. Труд как универсал ьное обществен ное явление .	реферат, тест, эссе, контрольн ая работа	Не умеет Научно обосновывать актуальность социологическ их исследований, способствующих их выявлению социально значимых проблем	

		проблем		Тема 3. Становление и развитие социологии и труда за рубежом и в России.		
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»	ОПК-4.2. Умеет: Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем	Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 2. Социально-трудовые отношения . и трудовая среда в организации Тема 4. Социально-трудовые отношения Тема 5. Трудовая организация и социальное развитие личности Тема 6. Управленческие и социологические теории трудовой мотивации Тема 7. Трудовое поведение и социально-трудовая адаптация работников. Тема 8. Комплектование	реферат, тест, эссе, проект, контрольная работа	Умеет: в общем на основе теоретических знаний научно обосновывать актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем	

				проектных групп и управленческих команд		
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-4.2. Умеет Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих выявлению социально значимых проблем	Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 3. Методологические аспекты исследования социальных трудовых отношений и занятости Тема 10. Социологические исследования трудовой деятельности. Тема 11. Методология исследования занятости и динамики уровня безработицы	коллоквиум, реферат, тест, эссе	Умеет: на основе теоретических знаний объяснять целесообразность проведения социологических исследований, направленных на изучение особенностей функционирования рынка труда, выявлять социально-значимые проблемы, и предлагать пути их решения под руководством руководителя	
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»	ОПК-4.2. Умеет Научно обосновывает актуальность социологических исследований, способствующих	Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1. Раздел 1 Введение в социологию труда. Тема 1. Труд как универсальное общественное явление	коллоквиум, дискуссия, тест	Умеет самостоятельно на основе теоретических знаний объяснять целесообразность проведения социологических исследований, направленных	

		выявлен ию социальн о значимы х проблем		Тема: 2. Труд как универсал ьное обществен ное явление. Тема 3. Становлен ие и развитие социологи и труда за рубежом и в России.		на изучение особенностей функциониров ания рынка труда, выявлять социально- значимые проблемы, и предлагать пути их решения
Владеет						
Недостаточн ый уровень Оценка «не зачтено», «неудовлетв орительно»	ОПК-4.3. Владеет: С опорой на результат ы социологи ческих исследова ний способен разрабаты вать рекоменд ации для социальн ых программ и проектов, направлен ных на решение актуальн ых проблем общества	Лекции, в том числе интеракт ивные, практиче ские занятия, самостоя тельная работа	Раздел 2. Социальн о- трудовые отношени я . и трудовая среда в организац ии Тема 4. Социально -трудовые отношения Тема 5. Трудовая организац ия и социально е развитие личности Тема 6. Управленч еские и социологи ческие теории	коллоквиу м, тест, реферат, эссе, кейс- задание	Не владеет теоретическим и знаниями для анализа и обобщения результатов социологическ их исследований при изучении рынка труда, навыками определения социально значимых проблем в сфере социально- трудовых отношений	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетвор ительно»	ОПК-4.3. С опорой на результат ы социологи ческих	Лекции, в том числе интеракт ивные, практиче	Тема 7. Трудовое поведение и социально	тест, реферат, эссе, кейс- задание	Частично владеет теоретическим и знаниями для анализа и обобщения	

		исследовательский способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	ские занятия, самостоятельная работа	-трудова адаптация работников. Тема 8. Комплексное проектирование групп и управленческих команд		результатов социологических исследований при изучении рынка труда, навыками определения социально значимых проблем в сфере функционирования социально-трудовых отношений
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»	ОПК-4.3. Владеет: С опорой на результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	Лекции, в том числе интерактивные, практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 3. Методологические аспекты исследования социальной и трудовых отношений и занятости Тема 10. Социологические исследования трудовой деятельности. Тема 11. Методология исследования занятости и динамики уровня безработицы	коллоквиум, тест, реферат, эссе	Владеет в достаточной степени теоретическим и знаниями для анализа и обобщения результатов социологических исследований при изучении рынка труда, навыками определения социально значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений	
Высокий уровень Оценка «зачтено»,	ОПК-4.3. Владеет С опорой на	Лекции, в том числе интеракт	Раздел: 1. Введение в социологи	коллоквиум, тест, реферат, эссе	Свободно владеет всеми теоретическим и знаниями	

	«отлично»	результаты социологических исследований способен разрабатывать рекомендации для социальных программ и проектов, направленных на решение актуальных проблем общества	ивные, практические занятия, самостоятельная работа	ю труда. Раздел 2: Социально-трудовые отношения Раздел 3. Методологические аспекты исследования социальных и трудовых отношений и занятости		для анализа и обобщения результатов социологических исследований при изучении рынка труда, навыками определения социально значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений
--	-----------	---	---	--	--	---

Материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

По видам заданий приводится описание того, каким образом необходимо выполнить данное задание, способы и механизмы его выполнения, выбор номера варианта и др. Примеры методических материалов, определяющих процедуру оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Проекты и творческие задания
- Тесты
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

Методические рекомендации по подготовке к опросу

Одной из форм самостоятельной работы студентов является подготовка к устному опросу. Для подготовки к опросу студенту рекомендуется изучить лекционный материал,

основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов по соответствующей теме.

Эффективность подготовки студентов к устному опросу зависит от качества ознакомления с научной и методической литературой. При подготовке к опросу студентам рекомендуется обратить внимание на усвоение основных понятий дисциплины, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам.

Методические рекомендации по подготовке доклада

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение цели доклада.
2. Подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
4. Общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного.
5. Уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана.
6. Композиционное оформление доклада.
7. Заучивание, запоминание текста доклада, подготовки тезисов выступления.
8. Выступление с докладом.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям и выполнению практического задания

Одной из важных форм самостоятельной работы по дисциплине является подготовка к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы и план практического занятия,
- определить место темы занятия в общем содержании, ее связь с другими темами;
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- после ознакомления с теоретическим материалом ответить на вопросы по теме курса;
- продумать пути и способы решения проблемных вопросов;
- продумать развернутые ответы на предложенные вопросы темы, опираясь на лекционные материалы, расширяя и дополняя их данными из учебников, дополнительной литературы.

В ходе практического занятия необходимо выполнить практическое задание, а затем объяснить методику его решения.

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Тесты – это вопросы или задания, предусматривающие конкретный, краткий, четкий ответ на имеющиеся эталоны ответов.

По форме тестовые задания могут быть весьма разнообразны.

К первой группе относятся задания закрытой формы с единственным правильным ответом из нескольких представленных.

Вторую группу составляют задания открытой формы, где ответ вводится самостоятельно в поле ввода.

Третья группа представлена заданиями на установление соответствия, в которых элементом одного множества требуется поставить в соответствие элементы другого множества.

В четвертой группе тестов требуется установить правильную последовательность вычислений или каких-то действий, шагов, операций и т. п., используются задания на установление правильной последовательности.

При подготовке к тестированию студент должен придерживаться следующих рекомендаций:

- внимательно изучить основные вопросы темы
- найти и проработать соответствующие разделы в рекомендованных нормативных документах, учебниках и дополнительной литературе;
- выяснить условия тестирования;
- внимательно прочесть вопрос и предлагаемые варианты ответов. Выбрать правильные (их может быть несколько). На отдельном листке ответов написать цифру вопроса и буквы, соответствующие правильным ответам;
- в процессе решения желательно применять несколько подходов в решении задания, что позволит максимально гибко оперировать методами решения, находя каждый раз оптимальный вариант;
- на трудный вопрос не тратить много времени, а переходить к следующему. К трудному вопросу можно вернуться позже;
- оставить время для проверки ответов, чтобы избежать механических ошибок.

Методические рекомендации по подготовке к деловой игре

Преподаватель - руководитель игры заранее, за несколько дней до ее проведения собирает учебную группу и разъясняет студентам цель, задачи, условия, процедуру, время и место ее проведения, характер подготовительной работы к ней. Необходимо, чтобы студенты имели на руках сценарий деловой игры и предварительно внимательно прочитали его.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию. С участием преподавателя и студентов подбираются (назначаются) ключевые фигуры игры. Приветствуется самовыдвижение студентов на роли.

Студентам, играющим роли, следует заблаговременно ознакомиться с необходимыми материалами, которые могут потребоваться в ходе деловой игры.

Можно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений (докладов), проект решения, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Непосредственно перед проведением игры преподаватель проверяет готовность студентов к игре, в случае необходимости консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов, чтобы деловая игра носила дискуссионный, творческий характер с активным участием всей учебной группы.

Методические рекомендации по подготовке реферата.

Реферат – это краткое изложение в письменном виде какой-либо научной проблемы (сложного вопроса) или содержания рекомендуемой книги, монографии, научной работы, результатов исследований архивных материалов и других источников с научно-практическими выводами по определенному разделу (теме) учебной дисциплины.

Он имеет самостоятельное научно-прикладное значение и является одной из форм рубежного или итогового контроля знаний, проверки умений излагать свои мысли на бумаге. Высокой оценки заслуживает тот реферат, в котором изложение материала носит проблемно-полемический характер, показывает различные точки зрения на освещаемую проблему, отражает собственные взгляды и комментарии автора, что демонстрирует глубокие знания исследуемой проблемы

В структуре реферата следует иметь:

- титульный лист;
- план (оглавление) реферата;
- введение;
- основная часть (2-3 вопроса);
- заключение;
- список использованной литературы.

План реферата отражает содержательную сторону письменной работы.

Во введении объясняется научно-практическая значимость и актуальность выбранной темы, определяются цели и задачи реферата (объемом на одну – две печатные страницы).

В основной части научно обоснованно раскрывается содержание каждого вопроса со ссылкой на литературные источники, анализируются теоретические положения и определяется их практическая значимость. Каждый вопрос заканчивается краткими выводами (объем 10-15 печатных страниц).

В заключении подводятся итоги или дается обобщающий вывод по теме реферата, указываются дальнейшие пути ее развития, даются теоретические и практические рекомендации (с объемом 2-3 печатные страницы).

Список использованной литературы оформляется в соответствии с установленными требованиями к описанию библиографического аппарата литературы и других источников.

Общий объем реферата может составлять около 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста через полтора интервала или 20-25 рукописных страниц, написанных аккуратным почерком на одной стороне листа.

При подготовке реферата слушатель консультируется у преподавателя, ведущего занятия в учебной группе. Написанный реферат должен быть представлен преподавателю на проверку.

Методические рекомендации по подготовке к зачету, экзамену

Зачет(экзамен) являются формой итогового контроля студентов по дисциплине «История». Сдаются по вопросам, приведенным в настоящей рабочей программе. Зачет(экзамен) проводится в устной форме путем ответа студентов на вопросы (билеты), сформулированные преподавателем.

Преподаватель во вступительном слове рассказывает об особенностях и порядке проведения зачета (экзамена), о критериях оценки знаний.

Каждый студент, войдя в аудиторию, получает вопрос(билет), затем начинает подготовку к ответу. Время подготовки – 15 -30 минут на вопросы. После ответа по вопросу, студенту могут быть заданы дополнительные вопросы в рамках всей учебной программы. Более углубленно проверяются знания студентов, имеющих низкие оценки по результатам текущего контроля, а также пропустивших большое количество учебных занятий. Знания определяются оцениваются терминами «зачтено», «не зачтено», "отлично", "хорошо", "удовлетворительно".

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.

5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

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: ОПК-4

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: 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).

Контролируемые компетенции: ОПК-4

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: ОПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Темы рефератов

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: ОПК-4

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: ОПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

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 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.

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 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.

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) произволе, незаконном ограничении прав субъектов этих отношений

Г) все верно

Контролируемые компетенции: ОПК-4.

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

Вопросы к зачету

1. Объект и предмет социологии труда. Разнообразие подходов.
2. Функции и методы социологии труда.
3. Взаимодействие социологии труда с другими областями научного знания.
4. Классический период исследований труда и занятости в зарубежной социологии.
5. Становление и развитие социологии труда и занятости в России.
6. С.Г. Струмилин о разделении понятий «деятельность», «труд», «работа», «профессия».
7. Влияние исследований Центрального института труда (А.К. Гастев) на развитие отечественной науки.
8. Заслуги Ф.У. Тейлора и его последователей в исследовании трудовых отношений, ограниченность их взглядов.
9. Трудовое поведение и его виды.
10. Структура, типология и модели социально-трудовых отношений.
11. Классификация трудовых отношений.
12. Модели социально-трудовых отношений: бипартизм, трипартизм, тетрапартизм, мультипартизм.
13. Внутренние и внешние факторы и их влияние на формирование социально-трудовых отношений.
14. Направления модернизации социально-трудовых отношений.
15. Социальные процессы в системе трудовых отношений.
16. Командообразование и его этапы.
17. Формы мотивации: по результату, по статусу.
18. Стимулирование труда.
19. Трудовая адаптация и ее формы.
20. Подходы к анализу рынка труда.
21. Модели рынка.
22. Особенности рынка труда и занятости инвалидов.
23. Механизмы регулирования социально-трудовых отношений.
24. Социальное партнерство как форма социально-трудовых отношений.
25. Трудовые споры и их разрешение.
26. Комплексная система профориентации, адаптации и профессионального развития работника.
27. Особенности деятельности и принципы комплектования проектных групп.
28. Комплектование управленческих команд.
29. Факторы, провоцирующие раскол команды.
30. Трудовая мотивация.
31. Роль социологических исследований в обеспечении эффективной работы служб занятости.

32. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости.

Контролируемые компетенции: ОПК-4

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

