

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Сахарчук Елена Сергеевна

Должность: Проректор по образовательной деятельности

Дата подписания: 16.05.2024 10:32:03

Уникальный программный ключ:

d37ecce2a38525810859f295de19f107b21a049a

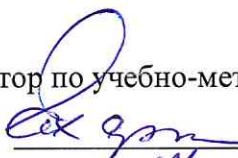
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

 **Е.С. Сахарчук**
«27» апреля 2022 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА
образовательная программа направления подготовки
39.03.01 Социология

Направленность (профиль)
Социология социальной сферы

Москва 2022

Разработчик: МГГЭУ, доцент кафедры социологии и философии

Подпись

Савенок С.Д. «25» 04 2022 г.
Ф.И.О. Дата

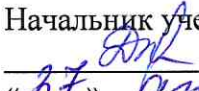
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры социологии и философии
(протокол № 9-а от «25» апреля 2022 г.)

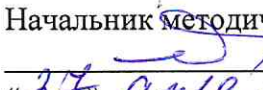
на заседании Учебно-методического совета МГГЭУ
(протокол № 1 от «27» апреля 2022 г.)

СОГЛАСОВАНО:

Представитель работодателя
или объединения работодателей

 /Пинчук О.В./
Консультант-аналитик ООО
«Универсальные Маркетинговые
Проекты»
«25» апреля 2022 г.

Начальник учебно-методического управления
 И.Г. Дмитриева
«27» апреля 2022 г.

Начальник методического отдела
 Д.Е. Гапеев
«27» апреля 2022 г.

Декан факультета
 С.Н. Лещинская
«27» апреля 2022 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»

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
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
ПК-2	Способен самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий

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
2	Тематическое портфолио	Включает в себя материалы, которые отражают цели, процесс и результат решения какой-либо конкретной проблемы. В него входят работы студентов в рамках той или иной темы курса (модуля).	Методические рекомендации и темы
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
4.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
5.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с	Темы эссе

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

		использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	
--	--	--	--

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, формы и методы обучения, соответствующие	Контролируемые разделы и темы	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенций	Критерии оценивания результатов обучения
УК-3		Знает				
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	– социальные свойства личности и особенности её самореализации в трудовом коллективе; – технологии формирования проектных (рабочих) групп и управленческих команд; – условия и причины возникновения трудовых конфликтов, их типы и формы.				Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»					Обучающийся показывает знания основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но обладает

						необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»					Обучающийся показывает понимание типовых, стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно устраняет их
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»					Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в

						выполнении заданий.
		Умеет				
	Недостаточный уровень	– раскрывать социальные резервы работников и использовать их на практике; – осуществлять социологический анализ трудовой деятельности и сферы занятости				Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, не умеет структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.
	Базовый уровень					Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании проблемы и выполнении заданий.
	Средний уровень					Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
	Высокий уровень					Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные

						программой; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее решения.
		Владеет				
	Недостаточный уровень	– навыками проведения социологических исследований в сфере трудовой деятельности.				Обучающийся не владеет навыками аналитической деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций. ·
	Базовый уровень					Обучающийся слабо владеет навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Средний уровень					Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий,

						определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Высокий уровень					Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-6		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	– социальные свойства личности и особенности её самореализации в трудовом коллективе.	Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Ответ неполный, обучающийся показывает знания основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Обучающийся показывает понимание типовых, стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно устраняет их
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной

			деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий.
		Умеет	
Недостаточный уровень	– раскрывать социальные резервы работников и использовать их на практике; – определять траекторию профессионального саморазвития.		Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, не умеет структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.
Базовый уровень			Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании проблемы и выполнении заданий.
Средний уровень			Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
Высокий уровень			Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные программой; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее решения.
		Владеет	
Недостаточный	– навыками выявления социальных		Обучающийся не владеет навыками аналитической

	уровень	резервов работников и определения траекторий профессионального саморазвития	деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Базовый уровень		Обучающийся слабо владеет навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Средний уровень		Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Высокий уровень		Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
ПК-2		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	– предмет, структуру и основные понятия социологии труда; – основные теоретические подходы и концепции в классической и современной социологии, связанные с исследованием труда и занятости; – формы и механизмы регулирования	Обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины, выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, не знаком с рекомендованной литературой, не исправил допущенные ошибки, не ответил на вопрос без помощи преподавателя.

		социально-трудовых отношений;	
Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»			Ответ неполный, обучающийся показывает знания основного учебного материала в минимальном объеме, необходимом для дальнейшего изучения дисциплины; справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; знаком с основной литературой, рекомендованной программой; допускает существенные погрешности в ответах на вопросы и при выполнении заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»			Обучающийся показывает понимание типовых, стандартных задач, имеет достаточный уровень знаний в пределах основного учебного материала, без существенных ошибок выполняет предусмотренные в программе задания; усвоил основную и дополнительную Рекомендованную литературу; допускает не существенные погрешности в ответах на вопросы, при выполнении заданий, самостоятельно устраняет их
Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»			Обучающийся показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, самостоятельно выполняет задания, предусмотренные программой; усвоил основную и дополнительную литературу; объясняет основные понятия дисциплины и их значение для последующей профессиональной деятельности; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий.
		Умеет	
Недостаточный уровень	– раскрывать	социальные резервы	Обучающийся обнаруживает пробелы в умениях использовать знания основного учебного материала для

		работников и использовать их на практике; – осуществлять социологический анализ трудовой деятельности и сферы занятости;	решения проблемных ситуаций, не умеет структурировать проблему и выражает непонимание заданного вопроса, допускает грубые ошибки в выполнении заданий.
	Базовый уровень		Обучающийся демонстрирует в минимальном объеме умения использования знаний основного учебного материала для решения проблемных ситуаций, допускает ошибки в структурировании проблемы и выполнении заданий.
	Средний уровень		Обучающийся умеет без существенных ошибок выполнять предусмотренные в программе задания; допускает не существенные погрешности в структурировании проблемы и в оценке проблемных ситуаций при выполнении заданий и самостоятельно устраняет их.
	Высокий уровень		Обучающийся показывает всесторонние, систематические и глубокие умения выполнять задания, предусмотренные программой; проявляет творческие способности, грамотно использует учебный материал и терминологию в выполнении заданий, умеет структурировать проблему, анализировать и предлагать варианты ее решения.
		Владеет	
	Недостаточный уровень	– навыками проведения социологических исследований в сфере трудовой деятельности.	Обучающийся не владеет навыками аналитической деятельности, допускает грубые ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций. .
	Базовый уровень		Обучающийся слабо владеет навыками аналитической деятельности, допускает ошибки в выполнении заданий,

			определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Средний уровень		Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, допускает незначительные ошибки в выполнении заданий, определении целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.
	Высокий уровень		Обучающийся владеет навыками аналитической деятельности, своевременно и качественно выполняет задания, владеет навыками определения целей, способов и методов профессиональной деятельности и стратегий разрешения конкретных ситуаций.

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.

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: УК-3; УК-6, ПК-6

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: УК-3; УК-6, ПК-6

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 исключающая 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: УК-3; УК-6, ПК-6

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: УК-3; УК-6, 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: УК-3; УК-6, 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: УК-3; УК-6, ПК-6

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 межкультурными 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 межкультурными 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. 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.

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		
-----------	--	--

Контролируемые компетенции: УК-3; УК-6; ПК-2.

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.

35. Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка.

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

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.