

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Викторовна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 26.06.2025 13:54:36  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет**

**Юриспруденции и социальных технологий**

**Кафедра**

**Социологии управления**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.13**

**"Социология труда и занятости"**

**Направление подготовки 39.03.01 Социология (профиль "Социология")**

Квалификация

*Бакалавр*

Форма обучения

*очная*

Общая трудоемкость

*3 ЗЕТ*

Год начала подготовки по учебному плану

*2024*

Составитель(и):

ст. препод.

\_\_\_\_\_ Арушанян Мариэта Рафаеловна

Рецензент(ы):

канд. филос. наук, доцент

\_\_\_\_\_ Емец Ирина Александровна

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Социология труда и занятости" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.01 Социология (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 75)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 39.03.01 Социология (профиль "Социология"), утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024 - 2028

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии управления

Протокол от 27.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

канд. социол. наук, Зырина Я.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Социологии управления

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой канд.социол.наук, Зырина Я.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Социологии управления

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой канд.социол.наук, Зырина Я.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Социологии управления

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой канд.социол.наук, Зырина Я.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Социологии управления

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. № \_\_\_\_

Зав. кафедрой канд.социол.наук, Зырина Я.А.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
формирование основных компетенций будущего специалиста-социолога, владеющего теоретическими знаниями о социальной сущности труда и трудовых отношений, обладающего устойчивыми навыками использования полученных знаний при анализе деятельности различных трудовых организаций.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
– сформировать у слушателей систематизированное представление об основных теоретических подходах к исследованию социологических проблем в сфере труда и занятости, и ознакомить с ключевыми исследовательскими проблемами в данной области; – ознакомить с возможностями анализа эмпирических макро- и микроданных и сформировать базовые навыки интерпретации данных, полученных в ходе современных исследований сферы труда и занятости.	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	
<i>1.3.1. Дисциплина "Социология труда и занятости" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Профессиональная этика социолога	
Правоведение	
Логика	
Введение в профессию "Социология"	
Экономическая теория	
Современные информационные технологии в социальных науках	
Основы социологии	
Экономическая социология	
<i>1.3.2. Дисциплина "Социология труда и занятости" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Социология карьеры	
Социологические методы в управленческом консалтинге	
Преддипломная практика	
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	
Подготовка к процедуре защиты и защиты выпускной квалификационной работы	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>УК ОС-10.2: Способен определять и обосновывать правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах
<b>Уровень 2</b>	основные экономические понятия, базовые принципы функционирования экономики
<b>Уровень 3</b>	основные принципы и методы экономического анализа, критерии обоснования экономических решений в различных областях жизнедеятельности
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных экономических решений профессиональной сферах
<b>Уровень 2</b>	Определять теоретико-методологические основы основных концепций социологии труда
<b>Уровень 3</b>	Сравнивать различные социологических концепции по конкретной социально-трудовой проблеме.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	Навыками критического мышления и компаративного анализа
<b>Уровень 2</b>	Навыками использования методов социологического анализа трудовых организаций.
<b>Уровень 3</b>	Навыками использования методов социологического анализа трудовых организаций.
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПКс-5.7: Выявляет и изучает проблемы взаимодействия субъектов и объектов социально-экономических и трудовых отношений, строит модели измерения социальных явлений и процессов,</i>	

<i>основываясь на принципах научной объективности</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	Особенности трудовых организаций и трудовых отношений
<b>Уровень 2</b>	Содержание и формы трудовой мобильности.
<b>Уровень 3</b>	модели измерения социальных явлений и процессов
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	строить модели измерения социальных явлений и процессов, основываясь на принципах научной объективности
<b>Уровень 2</b>	выявлять и изучать проблемы взаимодействия субъектов и объектов социально-экономических и трудовых отношений
<b>Уровень 3</b>	сравнивать различные социологических концепции по конкретной социально-трудовой проблеме.
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками использования методов теоретического анализа процессов и явлений в сфере трудовых отношений
<b>Уровень 2</b>	навыками использования методов социологического анализа трудовых организаций.
<b>Уровень 3</b>	выками выражения и обоснования собственной позиции относительно решения конкретных проблем по регулированию трудовой мобильности

***В результате освоения дисциплины "Социология труда и занятости" обучающийся должен:***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	1. Базовые понятия и категории социологии труда.
	2. Теоретические концепции социологии труда.
	3. Специфику социологического анализа таких экономических категорий, как труд, занятость, рынок труда, безработица.
	4. Социальные аспекты поведения индивида в качестве наемного работника, участника трудового конфликта, объекта социальной защиты, члена трудовой организации и т.п.
	5. Особенности трудовых организаций.
	6. Содержание и формы трудовой мобильности.
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	1. Интерпретировать содержание базовых понятий и категорий социологии труда.
	2. Определять теоретико-методологические основы основных концепций социологии труда
	3. Выявлять отличия между экономическим и социологическим подходами при анализе различных аспектов поведения индивида в сфере труда.
	4. Сравнивать различные социологических концепции по конкретной социально-трудовой проблеме.
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	1. Навыками работы с источниками и социологической литературой.
	2. Навыками критического мышления и компаративного анализа.
	3. Навыками использования методов теоретического анализа социальных институтов, связанных со сферой труда.
	4. Навыками использования методов теоретического анализа процессов и явлений в сфере трудовых отношений
	5. Навыками использования методов социологического анализа трудовых организаций.
	6. Навыками выражения и обоснования собственной позиции относительно решения конкретных проблем по регулированию трудовой мобильности

### **1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

### ***Промежуточная аттестация***

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Социология труда и занятости" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Социология труда и занятости" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

### 2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Раздел 1. Макросоциологический подход к анализу трудовой сферы</b>						
Тема 1.1. Социология труда как наука /Лек/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Социология труда как наука /Пр/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.1. Социология труда как наука /Ср/	8	6	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений /Лек/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений /Пр/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений /Ср/	8	6	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Трудовая организация /Лек/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 1.3. Трудовая организация /Пр/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	

Тема 1.3. Трудовая организация /Ср/	8	6	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
<b>Раздел 2. Раздел 2. Микросоциология трудовой деятельности</b>			УК ОС-10.2 ПКс-5.7			
Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение /Лек/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение /Пр/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение /Ср/	8	6	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника /Лек/	8	2	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника /Пр/	8	2	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника /Ср/	8	7	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Стимулирование труда /Лек/	8	2	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.3. Стимулирование труда /Пр/	8	2	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.4. Трудовая мобильность /Лек/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
Тема 2.4. Трудовая мобильность /Пр/	8	4	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	

Тема 2.4. Трудовая мобильность /Конс/	8	2	УК ОС-10.2 ПКс-5.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.3Л3. 1 Э1 Э2	0	
---------------------------------------	---	---	-----------------------	--	---	--

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Технология проблемного обучения  
Технология индивидуализированного обучения  
Технология объяснительно-иллюстративного обучения  
Технология балльно-рейтингового контроля  
Диалоговая лекция  
Проблемная лекция  
Методика развития критического мышления

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Основы управления персоналом" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (Сем), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются данные справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Семинарские занятия предполагают аудиторную работу студентов (или в режиме видеоконференции) по усвоению знаний тем лекций в форме устного опроса, дискуссий, выступления с докладами и их обсуждения. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме тезисов

### РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
	.Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Ивановская Л. В.	«Экономика и социология труда»	М.: НИЦ ИНФРА-2024
	<b>Тощенко Ж. Т.</b> (ред.)	«Социология труда».	М.: Юнити-Дана, 2067 с.
	Карапетян Р. В. (ред.)	«Социология труда»	М.: Финансы и статистика, 2008. — 240 с.
2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
3. Методические разработки			

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Егорова Л.Г.	Методические рекомендации по курсу «Экономика и социология труда» / КФУ. — Казань: Казан. (Приволж.) федер. ун-т, 2014. — 38 с.	Казань. ун-т, 2021. — 97 с

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	<a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a>
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	<a href="https://znanium.ru">https://znanium.ru</a>
Э4	ЭБС «SOCHUM»	<a href="https://sochum.ru">https://sochum.ru</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

#### **4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>

ВЦИОМ – Всероссийский центр изучения общественного мнения. <http://wciom.ru>

РОМИР – российское общественное мнение и исследование рынка. [www.romir.ru](http://www.romir.ru)

#### **4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

### **РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

#### **5.1. Контрольные вопросы и задания**

Перечень вопросов к зачету

1. Подходы к определению предмета социологии труда.
2. Человек как субъект трудового процесса.
3. Содержание и социальные функции труда.
4. Связь социологии труда с другими науками.
5. Эволюция представлений о труде в традиционном обществе.
6. Предтечи социологии труда в Европе в 18-19 вв.
7. Развитие социологии труда в США в 20 веке.
8. Социология труда во Франции в 20 веке.

9. Дореволюционный этап развития социологии труда.
10. Развитие социологии труда в СССР в 1920-30-е гг.
11. Социология труда в СССР в 1950-80-е гг.
12. Социология труда и рыночные отношения.
13. Понятие занятости и рынка труда.
14. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации.
15. Социальные механизмы трудового найма и заполнения рабочих мест.
16. Научная теория управления Ф. Тейлора и Г. Форда.
17. Эволюция теорий управления в 20 веке.
18. Институционализация индустриального конфликта и сопротивление менеджменту.
19. Трудовой компромисс и социальные основы действия работников.
20. Понятие и виды занятости.
21. Понятие, причины, функции безработицы.
22. Виды безработицы. Уровень безработицы.
23. Полная занятость и методы борьбы с безработицей.
24. Роль и значение трудовой организации в развитии общества.
25. Понятие и элементы трудовой среды.
26. Социальная структура трудовой организации.
27. Социальная организация, ее структура.
28. Потребности и интересы в трудовом поведении.
29. Ценности в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.
30. Понятие и структура трудового поведения.
31. Виды и особенности различных форм трудового поведения.
32. Социальный контроль в сфере труда.
33. Понятие, факторы и индикаторы отношения к труду.
34. Понятие и индикаторы удовлетворенности трудом.
35. Понятие и факторы трудовой адаптации.
36. Профорентация, адаптация и профессиональное продвижение.
37. Сущность, типы, социальная структура трудового конфликта.
38. Причины трудовых конфликтов.
39. Разрешение трудового конфликта.
40. Понятие социальной защиты.
41. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
42. Социальные гарантии.
43. Понятие и разновидности стимулирования труда.
44. Условия эффективности стимулирования труда.
45. Зарубежный опыт стимулирования труда.
46. Понятие и функции трудовой мобильности.
47. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала.
48. Карьера и социальная мобильность.
49. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность.
50. Факторы, этапы и классификация трудовой карьеры.
51. Понятие и виды трудовой миграции.
52. Основные теории миграции.
53. Социально-демографические характеристики трудовых мигрантов.
54. Социально-экономические характеристики трудовых мигрантов.

## 5.2. Темы письменных работ

Ориентировочные темы рефератов

1. Трудовая этика протестантизма.
2. Особенности трудовых конфликтов на постсоветском пространстве.
3. Детский труд в неформальном секторе экономики.
4. Санкции и поощрения как стимулы трудовой деятельности.
5. Внешняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
6. Внутренняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
7. Трипартизм как модель регулирования трудовых отношений.
8. Особенности молодежного рынка труда на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
9. Женский труд и занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
10. Роль Международной организации труда в реализации «Целей развития тысячелетия» и «Целей устойчивого развития».

- |     |  |
|-----|--|
| 11. | Трансформация труда и его социальной роли в современном западном обществе.           |
| 12. | Трудовая культура рабочих на постсоветском пространстве.                             |
| 13. | Неформальная занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны). |
| 14. | Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность.                   |

### 5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Социология труда и занятости" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Социология труда и занятости" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Устный опрос, беседа по изучаемой теме(проводится на семинарских занятиях)

Индивидуальное задание(реферат)

Доклад(обсуждение проводится на семинарских занятиях)

Контроль знаний раздела учебной дисциплины – тестовые задания

Контроль знаний раздела учебной дисциплины – контрольные задания

## РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

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

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

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

## РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным методом изучения учебной дисциплины «Социология труда» является лекционно-практический, сочетающий лекции, семинары и самостоятельную работу студентов с учебной, научной и другой рекомендуемой преподавателем литературой.

Лекционные занятия носят проблемно-объяснительный характер. Студенты должны хорошо усвоить содержание лекций и ознакомиться с рекомендованной литературой. Необходимо убедиться в творческом осмыслении курса, проверить способность студентов определить главное в текстовых материалах, экстраполировать усвоенную методику анализа на исследование новых ситуаций. Рекомендуются в качестве инструментов исследования проблем курса компаративный и системный подходы.

Важное место в успешном овладении дисциплиной принадлежит семинарским занятиям, которые являются основными формами закрепления и промежуточного контроля знаний, полученных на лекционных занятиях и в процессе самостоятельной работы. Семинарские занятия направлены на активизацию работы студентов в течение учебного периода, формирование и развитие потребности в инновационном подходе к индивидуальной самореализации в ходе овладения данным курсом и другими дисциплинами учебного плана.

На консультациях, проводимых преподавателем в рамках тематики учебной дисциплины «Социология труда», студент получает исчерпывающие ответы на хорошо продуманные и четко сформулированные вопросы, которые оказались недостаточно усвоенными в ходе лекций и самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студенты закрепляют и наращивают изученный на лекциях материал и осуществляют подготовку к семинарским занятиям. Самостоятельная работа предполагает самостоятельное ознакомление, изучение и закрепление студентами теоретических и практических положений изученных в ходе лекций тем, дополнение лекционного материала положениями из рекомендованной литературы.

### Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Семинарские занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим научно-теоретического обобщения литературных источников, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести навыки творческой работы над документами и первоисточниками.

Планы семинарских занятий, их тематика, рекомендуемая литература, цель и задачи ее изучения сообщаются преподавателем на вводных занятиях или в методических указаниях по данной дисциплине.

Прежде чем приступить к изучению темы, необходимо прокомментировать основные вопросы плана семинара. Такой подход преподавателя помогает студентам быстро находить нужный материал к каждому из вопросов, не задерживаясь на второстепенном.

Начиная подготовку к семинарскому занятию, необходимо, прежде всего, указать студентам страницы в конспекте лекций, разделы учебников и учебных пособий, чтобы они получили общее представление о месте и значении темы в изучаемом курсе. Затем следует рекомендовать им поработать с дополнительной литературой, сделать записи по рекомендованным источникам.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1. Организационный.
2. Закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;
- подбор рекомендованной литературы;
- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, схматное представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные положения публичного выступления. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для различного рода ораторской деятельности.

Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику и тем самым проникнуть в творческую лабораторию автора.

Ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд подсобных материалов для быстрого повторения прочитанного, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

Важно развивать у студентов умение сопоставлять источники, продумывать изучаемый материал.

Большое значение имеет совершенствование навыков конспектирования у студентов.

Преподаватель может рекомендовать студентам следующие основные формы записи: план (простой и развернутый), выписки, тезисы.

Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

### Методические рекомендации по самостоятельной работе студента

Самостоятельная работа студентов является одной из основных форм внеаудиторной работы при реализации учебных планов и программ.

Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления ученика, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом.

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки

самостоятельной работы. Студенту предоставляется возможность работать во время учебы более самостоятельно, чем учащимся в средней школе. Студент должен уметь планировать и выполнять свою работу.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Этапы самостоятельной работы:

- осознание учебной задачи, которая решается с помощью данной самостоятельной работы;
- ознакомление с инструкцией о её выполнении;
- осуществление процесса выполнения работы;
- самоанализ, самоконтроль;
- проверка работ студента, выделение и разбор типичных преимуществ и ошибок.

Самостоятельная работа является важным элементом всей системы подготовки в ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и способствует лучшему усвоению и эффективному освоению учебного материала. К самостоятельной работе относятся такие виды работ, которые студенты выполняют при подготовке ко всем аудиторным занятиям, в процессе подготовки индивидуальных задач, учебно-поисковой или научно-исследовательской деятельности, независимо от того, проводится ли она без участия или в условиях консультирования преподавателем вне расписания или по расписанию, регламентирующий самостоятельную подготовку.

Самостоятельная работа студентов является основной формой овладения знаниями в свободное от аудиторных занятий время.

По дисциплине «Социология труда» рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение и углубленное обработки определенных разделов дисциплины и отдельных вопросов;
- изучение материала лекций по конспектам, учебниками и специальной литературой;
- подготовка к семинарским занятиям;
- выполнение индивидуальных заданий;
- написание рефератов;
- подготовка докладов на студенческие научные конференции.

Для организации самостоятельной работы необходимы следующие условия:

- готовность студентов к самостоятельному труду;
- наличие и доступность необходимого учебно-методического и справочного материала;
- консультационная помощь.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний;
- формирования умений использовать специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, ответственности и организованности;
- формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развития исследовательских умений.

При выполнении внеаудиторной самостоятельной работы обучающийся имеет право обращаться к преподавателю за консультацией с целью уточнения задания, формы контроля выполненного задания.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проводиться в письменной, устной или смешанной форме с представлением продукта деятельности обучающегося. В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы могут быть использованы зачеты, тестирование, самоотчеты, контрольные работы, защита творческих работ и др.

Методические рекомендации по написанию рефератов.

1. Реферат (от лат. *refero* – сообщаю) – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы; приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание реферата должно быть логичным; изложение материала носит проблемно-тематический характер. Тематика рефератов обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и студент.

Прежде чем выбрать тему реферата, автору необходимо выяснить свой интерес, определить, над какой

проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

## 2. Этапы работы над рефератом:

- формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию.
- подбор и изучение основных источников по теме (как правило, при разработке реферата используется не менее 8-10 различных источников).
- составление библиографии.
- обработка и систематизация информации.
- разработка плана реферата.
- написание реферата.
- публичное выступление с результатами исследования.

3. Реферат должен содержать план работы, включающий введение, логически связанный перечень вопросов позволяющих раскрыть выбранную тему и сформулировать полученные выводы, заключение, библиографический список.

4. Рекомендуемый объем реферата – от 15 до 25 страниц машинописного текста, не считая титульного листа. Работа должна быть выполнена на белой бумаге стандартного листа А4. Текст должен быть отпечатан на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word и отвечать следующим требованиям: параметры полей страниц должны быть в пределах: верхнее и нижнее – по 20 мм, правое – 10,5 мм, левое – 30 мм, шрифт – Times New Roman Cyr, размер шрифта – 14, межстрочный интервал – полуторный. Нумерация страниц в реферате должна быть сквозной, начиная со второй страницы. Номер проставляется арабскими цифрами посередине сверху каждой страницы.

5. Каждый пункт плана должен начинаться с новой страницы. Это же правило относится к другим основным структурным частям работы: введению, заключению, библиографическому списку. Текстовая часть работы начинается с введения, которое не считается самостоятельным разделом, поэтому не имеет порядкового номера. Введение есть структурная часть работы, в которой аргументируется выбор конкретной темы, обозначается её актуальность, ставятся цели и задачи, которые предполагается решить. Введение по объёму может быть от одной до двух страниц. Текстовая часть работы завершается заключением, которое, как и введение не рассматривается в качестве самостоятельного раздела и тоже не имеет порядкового номера. Заключение может быть выполнено в объёме от одной до двух страниц и содержит основные выводы, к которым пришёл студент при выполнении реферата.

6. Библиографический список составляется на основе источников, которые были просмотрены и изучены студентом при написании реферата. Данный список отражает самостоятельную творческую работу студента, что позволяет судить о степени его подготовки и углублении в выбранную тематику. Чтобы избежать ошибок при описании какого-либо источника, необходимо тщательно сверить его со сведениями, которые содержатся в соответствующих выписках из каталогов и библиографических указателей. Вся использованная литература размещается в следующем порядке: законодательные акты, постановления, нормативные документы; вся остальная литература в алфавитном порядке; источники из сети Интернет. Все цитаты и любые не общеизвестные сведения (мнения специалистов, цифры, факты, и пр.), почерпнутые из этих источников, должны иметь свои ссылки или сноски. Переписанные без ссылок и сносок монографии, учебники, рефераты, статьи из журналов расцениваются как неудовлетворительная работа. Минимальное количество источников – пять, причем статьи и заметки из газет и ненаучных журналов, конспекты лекций и семинарских занятий источниками не признаются.

7. Реферат должен быть сдан не позже оговоренной с преподавателем даты.

Завершающим этапом изучения дисциплины является экзамен.

Критериями успешной сдачи экзамена по дисциплине являются: усвоение теоретического материала; активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

При подготовке к экзамену (в конце семестра) повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе.

Использовать конспект лекции и литературу, рекомендованную преподавателем. Следует обращать внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Готовится к экзамену необходимо последовательно, с учетом вопросов, разработанных преподавателем. Сначала следует определить место каждого контрольного вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников (учебных пособий). При этом необходимо делать выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершённой, если вы сможете ответить на все контрольные вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на контрольные вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольный вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям. Любой вопрос при сдаче экзамена необходимо излагать с позиции значения для профессиональной деятельности специалиста. При этом важно показать значение и творческого осмысления задач.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет юриспруденции и социальных технологий  
Кафедра социологии управления**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по учебной дисциплине «**Социология труда и занятости**»

Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	Социология
Квалификация	бакалавриат
Форма обучения	очная

Донецк  
2024

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
 по учебной дисциплине «Социология труда и занятости»  
**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	бакалавриат
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	-
Количество разделов дисциплины	2
Часть образовательной программы	Б1.В
Формы текущего контроля	устный опрос, реферат, решение ситуационных задач
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	3
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	144
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	
Семинарские занятия	36
<b>Самостоятельная работа</b>	43
<b>Контроль</b>	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет с оценкой

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

### Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
УК ОС-10.2	ПК-5.7: Выявляет и изучает проблемы взаимодействия субъектов и объектов социальноэкономических и трудовых отношений, строит модели измерения социальных явлений и процессов, основываясь на принципах научной объективности	<b>Знать:</b>	
		1. Базовые понятия и категории социологии труда	ПК-5.7
		2. Теоретические концепции социологии труда	
		3. Социальные аспекты поведения индивида в качестве наемного работника, участника трудового конфликта, объекта социальной защиты, члена трудовой организации и т.п	ПК-5.7
		<b>Уметь:</b>	
		1. Интерпретировать содержание базовых понятий и категорий социологии труда.	ПК-5.7
		2. Определять теоретико-методологические основы основных концепций социологии труда	ПК-5.7
3. Выявлять отличия между экономическим и социологическим подходами при анализе различных аспектов поведения индивида в сфере труда	ПК-5.7		

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		»	
		<b>Владеть (навыки и/или опыт деятельности):</b>	
		1. Навыками критического мышления и компаративного анализа	<b>ПК-5.7</b>
		2. Навыками использования методов теоретического анализа социальных институтов, связанных со сферой труда.	<b>ПК-5.7</b>
		3. Навыками использования методов теоретического анализа процессов и явлений в сфере трудовых отношений	<b>ПК-5.7</b>

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной  
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства*
1.	Раздел 1. Раздел 1. Макросоциологический подход к анализу трудовой сферы Тема 1.1. Социология труда как наука	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
2.	Тема 1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
3.	Тема 1.3. Трудовая организация	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
4.	Раздел 2. Раздел 2. Микросоциология трудовой деятельности Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение	3	УК ОС-10.2	самостоятельная и контрольная работа
5.	Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
6.	Тема 2.3. Стимулирование труда	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
7.	Тема 2.4. Трудовая мобильность	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа

**РАЗДЕЛ 2.  
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)  
«Социология труда и занятости»**

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

менование Раздела/Темы	Вид задания				СР
	ЛЗ	ПЗ / СЗ		Всего за тему	
		УО*	ТЗ*		
Р.1.Т.1.1	1	5	2	8	8
Р.1.Т.1.2	1	5	3	9	
Р.1.Т.1.3	1	10	3	14	
Р.2.Т.2.1	1	5	3	9	10
Р.2.Т.2.2	1	5	3	9	
Р.2.Т.2.3	1	5	2	8	
Р.2.Т.2.4	1	5	1	7	
Р.2.Т.2.5	1	5	2	8	
Р.2.Т.2.6	1	5	4	10	
<b>Итого: 1006</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>82</b>	<b>18</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

### 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»** ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо»** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<b>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</b>	<b>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</b>
Раздел 1. Раздел 1. Макросоциологический подход к анализу трудовой сферы	
Тема 1.1. Социология труда как наука	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подходы к определению предмета социологии труда.</li> <li>2. Человек как субъект трудового процесса.</li> <li>3. Содержание и социальные функции труда.</li> <li>4. Связь социологии труда с другими науками.</li> <li>5. Эволюция представлений о труде в традиционном обществе.</li> </ol>
Тема 1.2. Социальная	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Содержание и социальные функции труда.</li> <li>2. Понятие занятости и рынка труда.</li> </ol>

сущность труда и трудовых отношений	3. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации. 4. Социальные механизмы трудового найма и заполнения рабочих мест.
Тема 1.3. Трудовая организация	1. Содержание и социальные функции труда. 2. Понятие занятости и рынка труда. 3. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации. 4. Социальные механизмы трудового найма и заполнения рабочих мест
<b>Раздел 2. Микросоциология трудовой деятельности</b>	
Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение	1. Роль и значение трудовой организации в развитии общества. 2. Понятие и элементы трудовой среды. 3. Социальная структура трудовой организации. 4. Социальная организация, ее структура.
Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника	1. Сущность, типы, социальная структура трудового конфликта. 2. Причины трудовых конфликтов. 3. Разрешение трудового конфликта. 4. Понятие социальной защиты. 5. Социальные институты и механизм социальной защиты работника. 6. Социальные гарантии
Тема 2.3. Стимулирование труда	1. Понятие и разновидности стимулирования труда. 2. Условия эффективности стимулирования труда. 3. Зарубежный опыт стимулирования труда.
Тема 2.4. Трудовая мобильность	1. Понятие и функции трудовой мобильности. 2. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала. 3. Карьера и социальная мобильность. 4. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность. 5. Факторы, этапы и классификация трудовой карьеры.

## **2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся**

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля)

проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

### **РАЗДЕЛ 1. ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК ОТРАСЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ**

#### **Тема 1.1. Социология труда как наука**

##### *Задание 1.1.*

Какое из следующих утверждений наиболее точно отражает суть социологии труда?

- A) Это наука о способах управления персоналом
- B) Это раздел философии, изучающий природу труда
- C) Это наука, изучающая социальные процессы и отношения в сфере трудовой деятельности
- D) Это экономическая теория спроса и предложения на рынке труда

##### *Задание 1.2.*

1 Какой фактор не относится к объекту изучения социологии труда?

- A) Условия труда
- B) Трудовая мотивация
- C) Стоимость акций предприятий
- D) Конфликты в трудовом коллективе

#### **1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений**

##### *Задание 1.3.*

Что отражает социальная сущность труда?

- A) Только физическую активность работника
- B) Лишь экономические аспекты производственного процесса
- C) Совокупность социальных отношений и взаимодействий в процессе
- D) Правила техники безопасности на предприятии

##### *Задание 2.*

Вопрос:

##### *Задание 1.4.*

Какой из перечисленных признаков характеризует трудовые отношения?

- A) Участие работников в политической жизни

В) Отношения, возникающие по поводу организации, условий и оплаты труда

С) Финансовое инвестирование в производственные мощности

Д) Совместное владение активами предприятия

*Задание 1.5.*

Какой элемент наиболее полно отражает характеристику трудовых отношений?

А) Природные ресурсы

В) Право на отпуск и охрану труда

С) Инновационные технологии

Д) Маркетинговая стратегия

### **Тема 1.3 Трудовая организация**

Что понимается под трудовой организацией?

А) Совокупность только экономических факторов производства

В) Система управления качеством продукции

С) Организация, в которой трудовая деятельность осуществляется в определённой структуре с распределением ролей, функций и ответственности

Д) Группа людей, объединённых по территориальному признаку труда

*Задание 1.7.*

Какой элемент не относится к структуре трудовой организации?

- A) Распределение труда
- B) Трудовая дисциплина
- C) Рыночная стоимость продукции
- D) Управленческая иерархия

*Задание 1.8.*

Что является основной целью трудовой организации?

- A) Повышение налогов
- B) Максимизация затрат
- C) Рационализация трудовых процессов и повышение эффективности
- D) Создание внешнеэкономических связей

## **РАЗДЕЛ 2. МИКРОСОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение**

*Задание 2.1.*

Что является внутренним фактором мотивации труда?

- A) Заработная плата
- B) Программы премирования
- C) Чувство профессионального удовлетворения
- D) Социальный пакет

*Задание 2.2.*

Какое определение наиболее точно отражает понятие трудового поведения?

- A) Поведение потребителя на рынке труда
- B) Совокупность внешне выраженных действий работника в процессе выполнения трудовых функций
- C) Правила внутреннего распорядка
- D) Распределение прибыли между сотрудниками

*Задание 2.3.*

Какой из перечисленных подходов лежит в основе теории Маслоу, применяемой для анализа трудовой мотивации?

- A) Конфликтологический
- B) Иерархия потребностей
- C) Теория социальных ролей
- D) Поведенческая экономика

### **Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника**

*Задание 2.4.*

Какой из указанных механизмов относится к системе социальной защиты работников?

- A) Коммерческий кредит
- B) Страхование от безработицы

С) Маркетинговое планирование

Д) Финансовый аудит

*Задание 2.5.*

*Вопрос:*

Какая из следующих ситуаций является примером трудового конфликта?

А) Работник получает повышение по должности

В) Работник и работодатель не могут договориться о размере заработной платы

С) Работник участвует в корпоративном тренинге

Д) Работник увольняется по собственному желанию

*Задание 2.6.*

Какой из следующих институтов является частью социальной защиты работников в случае утраты трудоспособности?

А) Пенсионный фонд

В) Торгово-промышленная палата

С) Судебные органы

Д) Государственная служба занятости

**Тема 2.3. Стимулирование труда**

*Задание 2.7.*

Что является основным элементом системы стимулирования труда?

А) Календарный план отпусков

В) Разработка внутреннего распорядка

С) Материальное и нематериальное вознаграждение за труд

Д) Повышение налоговых ставок для работников

*Задание 2.8.*

Какой из перечисленных факторов является нематериальным стимулом труда?

А) Повышение заработной платы

В) Премия за выполнение плана

С) Уважение со стороны коллег и руководства

Д) Дополнительные оплачиваемые выходные

**Тема 2.4. Трудовая мобильность**

*Задание 2.9.*

Что подразумевается под трудовой мобильностью?

А) Способность работника работать на нескольких рабочих местах одновременно

В) Перемещение работников между различными регионами или отраслями в поисках лучших условий труда

С) Наличие у работника нескольких профессиональных квалификаций

Д) Способность работника адаптироваться к изменениям в технологическом процессе на рабочем месте

*Задание 2.10.*

Какой из факторов НЕ влияет на трудовую мобильность работников?

А) Географические ограничения

В) Уровень образования и профессиональной подготовки

## С) Политическая стабильность в стране

**2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).**

<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>Критерии</b>
Отлично	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## **ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

Причины Ориентировочные темы рефератов

1. Трудовая этика протестантизма.
2. Особенности трудовых конфликтов на постсоветском пространстве.
3. Детский труд в неформальном секторе экономики.
4. Санкции и поощрения как стимулы трудовой деятельности.
5. Внешняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
6. Внутренняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
7. Трипартизм как модель регулирования трудовых отношений.
8. Особенности молодежного рынка труда на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
9. Женский труд и занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
10. Роль Международной организации труда в реализации «Целей развития тысячелетия» и «Целей устойчивого развития».
11. Трансформация труда и его социальной роли в современном западном обществе.
12. Трудовая культура рабочих на постсоветском пространстве.
13. Неформальная занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
14. Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность.

### **ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ИТОГОВОМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ**

#### **(ЭКЗАМЕН)**

1. Подходы к определению предмета социологии труда.
2. Человек как субъект трудового процесса.
3. Содержание и социальные функции труда.
4. Связь социологии труда с другими науками.
5. Эволюция представлений о труде в традиционном обществе.
6. Предтечи социологии труда в Европе в 18-19 вв.
7. Развитие социологии труда в США в 20 веке.
8. Социология труда во Франции в 20 веке.
9. Дореволюционный этап развития социологии труда.
10. Развитие социологии труда в СССР в 1920-30-е гг.
11. Социология труда в СССР в 1950-80-е гг.
12. Социология труда и рыночные отношения.
13. Понятие занятости и рынка труда.

14. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации.
15. Социальные механизмы трудового найма и заполнения рабочих мест.
16. Научная теория управления Ф. Тейлора и Г. Форда.
17. Эволюция теорий управления в 20 веке.
18. Институционализация индустриального конфликта и сопротивление менеджменту.
19. Трудовой компромисс и социальные основы действия работников.
20. Понятие и виды занятости.
21. Понятие, причины, функции безработицы.
22. Виды безработицы. Уровень безработицы.
23. Полная занятость и методы борьбы с безработицей.
24. Роль и значение трудовой организации в развитии общества.
25. Понятие и элементы трудовой среды.
26. Социальная структура трудовой организации.
27. Социальная организация, ее структура.
28. Потребности и интересы в трудовом поведении.
- УП: 39.03.01-С 2023-ОФ.plx стр. 9
29. Ценности в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.
30. Понятие и структура трудового поведения.
31. Виды и особенности различных форм трудового поведения.
32. Социальный контроль в сфере труда.
33. Понятие, факторы и индикаторы отношения к труду.
34. Понятие и индикаторы удовлетворенности трудом.
35. Понятие и факторы трудовой адаптации.
36. Профориентация, адаптация и профессиональное продвижение.
37. Сущность, типы, социальная структура трудового конфликта.
38. Причины трудовых конфликтов.
39. Разрешение трудового конфликта.
40. Понятие социальной защиты.
41. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
42. Социальные гарантии.
43. Понятие и разновидности стимулирования труда.
44. Условия эффективности стимулирования труда.
45. Зарубежный опыт стимулирования труда.
46. Понятие и функции трудовой мобильности.
47. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала.
48. Карьера и социальная мобильность.
49. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность.
50. Факторы, этапы и классификация трудовой карьеры.
51. Понятие и виды трудовой миграции.
52. Основные теории миграции.
53. Социально-демографические характеристики трудовых мигрантов.
54. Социально-экономические характеристики трудовых мигрантов.

**Ситуационные задания.****Задание 1.****Ситуация:**

Андрей работает в небольшой компании в своем родном городе, но недавно получил предложение о работе от международной корпорации в другом городе, который находится на другом конце страны. Зарплата и условия работы значительно лучше, однако Андрей переживает из-за того, что будет далеко от своей семьи и знакомых. Кроме того, он не уверен, как быстро адаптируется к жизни в новом городе, особенно с учетом высокого уровня конкуренции на новом рынке труда.

**Вопрос:**

Какие факторы Андрей должен учесть при принятии решения о переезде в другой город для работы?

**Задание 2.****Ситуация:**

Елена работает в университете и после нескольких лет работы чувствует, что не может развиваться дальше в своей области без перемещения в другой город, где находится более крупный научный центр. Она думает о переезде, но опасается, что ей будет сложно найти жилье и адаптироваться к новому окружению. Кроме того, она боится, что на новом месте работы ее будут ожидать более высокие требования и большая нагрузка, что может повлиять на ее здоровье.

**Вопрос:**

Какие факторы трудовой мобильности являются важными для Елены, и как она может минимизировать риски, связанные с переездом?

