

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО
ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол № 2 от 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Социальная структура, социальные институты и процессы

(наименование образовательной программы)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

Б1.В.07 «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

(код и наименование дисциплины)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

Автор-составитель:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры
социологии, общей и юридической психологии

М.Ю. Болдина

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой социологии,
общей и юридической психологии,
доктор социологических наук, доцент

А.Л. Кузеванова

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

РПД Б1.В.07 «Социология труда» одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии. Протокол от 30 августа 2024 года № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
6.1. Основная литература	20
6.2. Дополнительная литература	20
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	20
6.4. Нормативные правовые документы	20
6.5. Интернет-ресурсы	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Осваиваемые компетенции

Дисциплина Б1.В.07 «Социология труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-8	Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК ОС-8.2	Способность поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций
ПКс-13	Способность к практическому использованию основ социальных наук для разработки предложений по повышению эффективности труда	ПКс-13.1	Способность к практическому использованию основ социальных наук для выявления факторов, влияющих на эффективность труда

1.2. Результаты обучения

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые и профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС -8.2	<p>На уровне знаний: порядок подготовки и принятия управленческих решений, их исполнения в процессе организации безопасности, экологичности и устойчивости жизнеобеспечения; правила поведения человека в ЧС и экстремальных ситуациях.</p> <p>На уровне умений: Умение принимать участие в организации работы подчиненных в сфере обеспечения безопасности жизнедеятельности; Умение принимать участие в планировании мероприятий по защите производственного персонала и населения при ЧС и при необходимости принятие участия в проведении спасательных и других неотложных работ при ликвидации последствий ЧС;</p> <p>На уровне навыков: Анализа, систематизация и оценка состояния социально-психологического климата в трудовых коллективах.</p>
формирование профессиональных действий, связанных с консультированием по вопросам применения	ПКс-13.1	<p>На уровне знаний: трудовая организация, трудовой процесс, трудовое поведение, социальный контроль трудового процесса, трудовая адаптация, трудовая мотивация, стимулирование труда, трудовой конфликт, эффективности труда, критерии</p>

результатов социологических и маркетинговых исследований		<p>оценки эффективности труда, способы повышения эффективности труда</p> <p>На уровне умений: Изучить и оценить эффективность труда, определить факторы, влияющие на повышение эффективности труда, определить факторы, влияющие на снижение эффективности труда, применить критерии оценки эффективности труда для анализа трудового поведения в рамках социологического исследования, в процессе разработки анкет, составления топик-гайдов экспертного интервью, топик-гайдов групповых интервью (фокус групп).</p> <p>На уровне навыков: Подготовки отчета, аналитической записки и презентационных материалов по результатам социологического исследования эффективности труда и разработка предложений о повышении эффективности трудового процесса</p>
--	--	---

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.07 «Социология труда» входит в Блок «Вариативная часть» учебного плана. Дисциплина общим объемом 72 часов изучается в течение одного семестра и заканчивается зачетом в 4 семестре.

Для успешного овладения дисциплиной студенту необходимо использовать знания и навыки, полученные им при изучении таких дисциплин, как «Конфликтология», «Безопасность жизнедеятельности», «Демография», «Основы социологии», «История социологии».

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 56 часов и на самостоятельную работу обучающихся – 12 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3.Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
<i>4 семестр</i>								
Тема 1	Социология труда как научная дисциплина.	4	2	-	2	-	-	О
Тема 2	Становление социологии труда на Западе как направления социологии	4	2	-	2	-	-	Р
Тема 3	Становление и развитие социологии труда в России.	4	2	-	2	-	-	Р
Тема 4	Рынок труда как объект научного анализа.	6	2	-	2	-	2	О

Тема 5	Трудовая организация: основные характеристики и специфика социологических исследований происходящих в ней процессов.	6	2	-	2	-	2	О, Т
Тема 6	Мотивация трудовой деятельности.	9	4	-	4	-	1	Р
Тема 7	Трудовое поведение: содержание, структура, функции.	6	2	-	2	-	2	О
Тема 8	Трудовой процесс и его важнейшие характеристики.	9	4	-	4	-	1	О
Тема 9	Трудовая адаптация работников	5	2	-	2	-	1	О
Тема 10	Трудовой конфликт как объект научного анализа.	5	2	-	2	-	1	Т
Тема 11	Социальная защита работника.	6	2	-	2	-	2	Р
Тема 12	Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности.	4	2	-	2	-	-	О, Т
Промежуточная аттестация		4	-	-	-	-	-	Зачёт
Всего:		72	28	-	28	-	12	23Е

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р)

3.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Социология труда как научная дисциплина.

Предметная область социологии труда. Труд как объект социологического исследования. Сущность и функции труда. Социальные аспекты труда. Место социология труда в системе экономических и социально-гуманитарных дисциплин. Методы исследования, используемые в социологии труда.

Тема 2. Становление социологии труда на Западе как направления социологии

Индустриальная социология - как одно из направлений социологии Запада. Классическая школа менеджмента. Теория «человеческих отношений». Эмпирическая школа управления трудом. Школа социальных систем и социальная инженерия.

Тема 3. Становление и развитие социологии труда в России

Дореволюционный период развития социологии труда. Место теории классов в дореволюционной социологии труда. Развитие социологии труда в 20-80-е годы XX в. Социология труда и рыночные отношения.

Тема 4. Рынок труда как объект научного анализа

Труд: основные объективные социальные характеристики. Формирование и развитие рынка труда. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений. Безработица: сущность и формы. Экономические и социологические методы исследования безработицы. Миграция и ее влияние на рынок труда.

Тема 5. Трудовая организация: основные характеристики и специфика социологических исследований происходящих в ней процессов

Понятие и элементы трудовой среды. Социальная структура трудовой организации. Социальная организация: понятие, структура. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации. Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка. Трудовые организации, содержание основных нормативно-правовых актов в сфере обеспечения безопасности жизнедеятельности в трудовых коллективах, социологические исследования по безопасности труда. Организация взаимодействия в ходе обеспечения безопасности жизнедеятельности в трудовых коллективах

Тема 6. Мотивация трудовой деятельности

«Трудовая деятельность» и «мотивация»: интерпретация понятий. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.

Тема 7. Трудовое поведение: содержание, структура, функции

Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения, механизм регулирования. Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения сотрудников. Трудовое поведение в рыночных условиях хозяйствования. Социальный контроль в сфере труда.

Тема 8. Трудовой процесс и его важнейшие характеристики

Содержание и структура понятия «отношение к труду». Основные факторы и эмпирические индикаторы, характеризующие отношения к труду, их типология. Специфика формирования отношения к труду в условиях рынка. Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы.

Тема 9. Трудовая адаптация работников

Содержание и структура трудовой адаптации. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Личностный потенциал работника. Влияние ресурсного потенциала работника на процесс его адаптации в организации. Профорентация, адаптация и профессиональное продвижение: компоненты комплексной системы в организации.

Тема 10. Трудовой конфликт как объект научного анализа

Трудовой конфликт: сущность, показатели, типы и социальная структура. Причины и поводы трудовых конфликтов. Фазы протекания конфликтов. Управление конфликтами в организации: профилактика трудовых конфликтов; разрешение трудового конфликта.

Тема 11. Социальная защита работника

Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Социальные институты и механизм социальной защиты работника. Социальные гарантии.

Тема 12. Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности

Стимулирование труда: сущность, целевая структура, разновидности и их проявление в сфере труда. Условия эффективности стимулирования труда. Стимулирующее значение оплаты труда. Зарубежный опыт стимулирования труда.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины Б1.В.07 «Социология труда» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Социология труда как научная дисциплина.	Устный опрос
Тема 2	Становление социологии труда на Западе как направления социологии	Проверка рефератов
Тема 3	Становление и развитие социологии труда в России.	Проверка рефератов
Тема 4	Рынок труда как объект научного анализа.	Устный опрос
Тема 5	Трудовая организация: основные характеристики и специфика социологических исследований происходящих в ней процессов.	Устный опрос Письменный тест
Тема 6	Мотивация трудовой деятельности.	Проверка рефератов
Тема 7	Трудовое поведение: содержание, структура функции.	Устный опрос
Тема 8	Трудовой процесс и его важнейшие характеристики.	Устный опрос
Тема 9	Трудовая адаптация работников	Устный опрос
Тема 10	Трудовой конфликт как объект научного анализа.	Письменный тест
Тема 11	Социальная защита работника.	Проверка рефератов
Тема 12	Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности.	Устный опрос, письменный тест

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1. «Социология труда как научная дисциплина»

Вопросы:

1. Сущность и функции социологии труда.
2. Роль труда в развитии человека и общества.
3. Задачи социологии труда на современном этапе развития общества.
4. Методы исследования, используемые в социологии труда.

Типовые оценочные материалы по теме 2. «Становление социологии труда на Западе как направления социологии»

Рефераты:

1. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе.
2. Классическая школа научного менеджмента и ее роль в становлении социологии труда.
3. Школа «человеческих отношений» и ее роль в накоплении знаний о труде и трудовых отношениях.
3. Эмпирическая школа управления трудом и ее роль в накоплении знаний в организации труда и выстраивании трудовых отношений.
4. Школа социальных систем и социальная инженерия и их роль в накоплении знаний об

организациях.

Типовые оценочные материалы по теме 3.«Становление и развитие социологии труда в России»

Рефераты:

- 1.Причины появления социологии труда в России.
- 2.Развитие социологии труда в России с середины XIX в. до начала 20-х годов XX в.
3. Направления исследований в сфере труда в 20-80-е гг. XXв.
- 4.Социология труда в условиях рыночных отношений.

Типовые оценочные материалы по теме 4.«Рынок труда как объект научного анализа»

Вопросы:

- 1.Социально-психологическая структура процесса труда.
- 2.Рынок труда: основные характеристики.
- 3.Механизмы взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений.
- 4.Безработица: характеристика, виды.

Типовые оценочные материалы по теме 5.«Трудовая организация: основные характеристики и специфика социологических исследований происходящих в ней процессов»

Вопросы:

- 1.Трудовые организации: понятие и критерии типологизации.
- 2.Социальная организации: понятие, признаки, структура.
- 3.Социальные процессы в организации: понятие, типологизация групп социальных процессов. В чем состоит специфика изучения этих процессов с социологической точки зрения?
- 4.Исследования актуальных проблем трудовой организации в условиях рынка.

Тест

Вопрос 1. Что является главной отличительной особенностью труда?

- 1)производство различных товаров;
- 2) использование орудий труда;
- 3) совместная деятельность;
- 4) идеальное целеполагание;
- 5) его непривлекательность.

Вопрос 2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

- 1) предмет труда;
- 2) средства труда;
- 3) продукт труда;
- 4) условия труда;
- 5)уровень социально-трудовых отношений.

Вопрос 3. Что изучает экономика труда?

- 1) воздействие трудовых процессов на организм человека;

- 2) экономические отношения, возникающие по поводу использования труда;
- 3) правовые аспекты труда;
- 4) теоретические основы проектирования трудовых процессов и рабочих мест;
- 5) взаимоотношения людей в трудовых коллективах.

Вопрос 4. Какие отношения являются предметом изучения социологии труда?

- 1) экономические отношения в сфере труда;
- 2) социальные отношения в сфере труда;
- 3) межгрупповые отношения;
- 4) межличностные отношения;
- 5) отношения в системе человек-техника - производственная среда.

Ответы: 1-2; 2-5; 3-2; 4-2

Типовые оценочные материалы по теме 6. «Мотивация трудовой деятельности»

Рефераты:

1. Характеристика основных категорий, раскрывающих отношение работника к труду («мотив», «мотивация», «потребность», «интерес», «ценности», «мотивационное ядро»).
2. Пять уровней потребностей в пирамиде А.Н. Маслоу.
3. Функции мотивов в сфере труда.
4. Диспозиционная концепция социального поведения В.А. Ядова.

Типовые оценочные материалы по теме 7. «Трудовое поведение: содержание, структура, функции»

Вопросы:

1. Трудовое поведение: сущность, критерии дифференциации и виды. Особенности социологического подхода к изучению трудового поведения.
2. Механизмы формирования трудового поведения: социологический анализ.
3. Социальный контроль: сущность, функции, типы. Особенности социологического подхода к изучению социального контроля.

Типовые оценочные материалы по теме 8. «Трудовой процесс и его важнейшие характеристики»

Вопросы:

1. «Отношение к труду» как предмет научного исследования.
2. Три элемента, характеризующие отношение работника к труду.
3. Объективные и субъективные условия, влияющие на отношение работника к труду.
4. Отношение к труду как критерий типологизации работников.
5. Удовлетворенность трудом: индикаторы (факторы, критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом.

Типовые оценочные материалы по теме 9. «Трудовая адаптация работников»

Вопросы:

1. Трудовая адаптация: сущность, виды, стадии.
2. Факторы влияния на адаптацию работников.
3. Профессиональная ориентация и профессиональная пригодность работника.
3. Характеристика этапов профессионального отбора.
4. Этапы становления карьеры работника.

Типовые оценочные материалы по теме 10. «Трудовой конфликт как объект научного анализа»

Вопросы:

1. Трудовой конфликт: сущность, причины, модели и типы разрешения.
2. Позитивные и негативные стороны трудовых конфликтов.
3. Критерии типологизации личности работника в условиях конфликта.

Тест

Вопрос 1. Социалист-утопист Роберт Оуэн говорил о «тройце зол», на которых покоится капитализм. Какое в предложенном перечне «зол» лишнее?

- 1) частная собственность;
- 2) государство;
- 3) религия;
- 4) брак на основе собственности;
- 5) нет правильного ответа.

Вопрос 2. Кто из классиков политэкономии отстаивал идею эгоизма как движущей силы капиталистического общества?

- 1) К.Маркс;
- 2) Д. Риккардо;
- 3) А. Смит;
- 4) У.Петти;
- 5) П.Прудон.

Вопрос 3. Переход от мануфактуры к крупному машинному производству в Англии в конце 18 века повлек за собой:

- 1) удлинение рабочего дня;
- 2) повышение интенсивности труда;
- 3) понижение заработной платы;
- 4) массовую безработицу;
- 5) все ответы верны.

Вопрос 4. Что означает термин «рестрикционизм»?

- 1) перераспределение средств;
- 2) превышение установленных норм выработки;
- 3) ограничение производства, продажи и экспорта, проводимое монополиями с целью взвинчивания цен на товары и получения высокой прибыли;
- 4) вынужденное ограничение темпов работ;
- 5) работа по правилам.

Ответы: 1-4; 2-3; 3-2; 4-3

Типовые оценочные материалы по теме 11. «Социальная защита работника»

Рефераты:

1. История формирования концепции социальной защиты.
2. «Социальная защита»: характеристика понятия, принципы организации и основные направления проявления.
3. Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.

Типовые оценочные материалы по теме 12. «Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности»

Вопросы:

1. Стимулирование труда как объект управленческой деятельности (социологический анализ).
2. Системы стимулирования труда: отечественный и зарубежный опыт.

При изучении темы 12 «Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности» следует обратить внимание на сущность, структуру и разновидности стимулирования труда; зарубежный опыт стимулирования труда.

Тест

Вопрос 1. Что такое профессия?

- 1) особый вид деятельности;
- 2) специфический род занятий;
- 3) сумма знаний, умений, навыков, позволяющих выполнять определенные трудовые функции;
- 4) перечень требований к тому или иному виду труда;
- 5) нет правильного ответа.

Вопрос 2. С какого этапа любительское занятие превращается в профессиональную работу?

- 1) после приобретения необходимых профессиональных знаний, умений и навыков;
- 2) после овладения умениями и навыками;
- 3) после получения официального удостоверения (диплома);
- 4) после прохождения испытательного срока в организации;
- 5) после заключения трудового договора.

Вопрос 3. Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

- 1) переподготовка;
- 2) первоначальная подготовка;
- 3) обучение вторым и смежным профессиям;
- 4) повышение квалификации;
- 5) получение высшего профессионального образования.

Вопрос 4. К какому виду трудовой мобильности можно отнести текучесть кадров?

- 1) естественное движение;
- 2) социальное движение;
- 3) вертикальное движение;
- 4) территориальное движение;
- 5) экономическое (производственное) движение.

Ответы: 1-3; 2-1; 3-1; 4-5

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области финансов.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике, владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет применять полученные знания на практике в отдельных сферах профессиональной деятельности, владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умеет использовать полученные знания для решения основных практических задач в отдельных сферах профессиональной деятельности, частично владеет основными навыками анализа и систематизации информации в области финансов
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, не умеет применять полученные знания на практике, не владеет навыками анализа и систематизации информации в области финансов

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;

В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;

О – общее количество вопросов в тесте.

Проверка кейса

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке кейса во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке кейса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов решения кейса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, практических и аналитических навыков в рамках осваиваемой компетенции.

Решение задач

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при решении задач во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при

решении задач, является количество верно решенных задач. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам решения задач, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где B – количество баллов, полученных студентом по итогам решения задач;

B – количество верно решенных задач;

O – общее количество задач.

Решение ситуационной задачи

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при выполнении ситуационной задачи во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания является сбор и обобщение необходимой информации, правильное выполнение необходимых расчетов, достоверность и обоснованность выводов.

При оценивании результатов решения ситуационной задачи используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, умеет собирать и обобщать необходимую информацию, правильно осуществляет расчеты, делает обоснованные выводы
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, может собрать большую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом незначительные ошибки
74% - 60%	Учащийся демонстрирует знание некоторой части основных теоретических положений, может собрать некоторую часть необходимой информации, рассчитывает необходимые показатели, делает выводы, допуская при этом ошибки
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, умений и навыков в рамках осваиваемой компетенции.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Методы проведения зачета

Зачет проводится с применением следующих методов: метод выполнения практических контрольных заданий.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-ОС 8.2 Способность поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	Идентифицирует факторы производственной среды. Реализует в своей деятельности принципы охраны труда. Выполняет нормирование вредных производственных факторов.	В полном объеме осуществляет идентификацию производственной среды. Полноценно реализует в своей деятельности принципы охраны труда. Правильно нормирует вредные производственные факторы.
ПКс-13.1 Способность практическому использованию основ социальных наук для выявления факторов, влияющих на эффективность труда.	Используя основы социальных наук, выявляет комплекс факторов, оказывающих влияние на эффективность труда. Дает оценку значимости выявленных факторов.	Верно определяет факторы, влияющие на эффективность труда Квалифицированно оценивает значимость выявленных факторов.

Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Практические контрольные задания

Практическое задание №1

Раскрыть, в чем сущность трансформации форм и методов организации труда. Показать особенности организации труда в 1980-х гг. и в настоящее время. Выявить положительные и отрицательные факторы в организации труда.

Практическое задание №2

Общеизвестно, что труд является источником материальных и духовных благ, мерой богатства и мерой потребления. Какие еще функции выполняет труд? Какие скрытые до поры преимущества труда обнаруживает человек, оказавшийся безработным?

Практическое задание №3

Труд – явление общественное. С этим едва ли кто будет спорить. Но как проявляется общественная природа труда в случаях, когда человек трудится индивидуально (надомник, «свободный художник», писатель)? В какие общественные отношения вступал Робинзон Крузо, усиленно трудившийся на необитаемом острове?

Практическое задание №4

Апостолу Павлу предписывают слова: «Кто не работает, тот не должен есть». В каком смысле надо понимать их? Имеют ли значения причины, вследствие которых человек не работает? Должно ли общество содержать человека, отказывающегося трудиться?

Практическое задание №5

На вопрос анкеты (союзный опрос избирателей) «В чем причина наших трудностей?» на первое место (почти половина опрошенных) вышел ответ: «Наш народ не любит и давно разучился работать». Вы согласны с таким утверждением? Как бы вы прокомментировали данный факт?

Шкала оценивания

Для дисциплин, формой итогового отчета которых является зачет, принять следующие соответствия:

60% - 100% - «зачтено»;

менее 60% - «не зачтено».

Установлены следующие критерии оценок:

100% - 90%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач
------------	--

89% - 75%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74% - 60%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60%	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.б.

«Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно- методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по

дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

№ п/п	Тема	Вопросы, выносимые на СРС
1	2	3
1	Социология труда как научная дисциплина.	1.Сущность и функции социологии труда. 2.Роль труда в развитии человека и общества. 3.Задачи социологии труда на современном этапе развития общества. 4.Методы исследования, используемые в социологии труда.
2	Становление социологии труда на Западе как направления социологии	1.Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе. 2 Классическая школа научного менеджмента и ее роль в становлении социологии труда. 3. Школа «человеческих отношений» и ее роль в накоплении знаний о труде и трудовых отношениях. 3. Эмпирическая школа управления трудом и ее роль в накоплении знаний в организации труда и выстраивании трудовых отношений. 4. Школа социальных систем и социальная инженерия и их роль в накоплении знаний об организациях.
3	Становление и развитие социологии труда в России.	1.Причины появления социологии труда в России. 2.Развитие социологии труда в России с середины XIX в. до начала 20-х годов XX в. 3. Направления исследований в сфере труда в 20-80-е гг. XXв. 4.Социология труда в условиях рыночных отношений.
4	Рынок труда как объект научного анализа.	1.Социально-психологическая структура процесса труда. 2.Рынок труда:основные характеристики. 3.Механизмы взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений. 4.Безработица: характеристика, виды.
5	Трудовая организация: основные характеристики и специфика социологических исследований происходящих в ней процессов.	1.Трудовые организации: понятие и критерии типологизации. 2.Социальная организаци: понятие,признаки, структура. 3.Социальные процессы в организации: понятие, типологизация групп социальных процессов. 4.Исследования актуальных проблем трудовой организации в условиях рынка.
6	Мотивация трудовой деятельности.	1.Характеристика основных категорий, раскрывающих отношение работника к труду («мотив», «мотивация», «потребность», «интерес», «ценности», «мотивационное ядро» и др.) 2.Пять уровней потребностей в пирамиде А.Н.Маслоу. 3.Функции мотивов в сфере труда. 4.Диспозиционная концепция социального поведения В.А.Ядова.
7	Трудовое поведение: содержание,структура функции.	1.Трудовое поведение:сущность, критерии дифференциации и виды. 2.Механизмы формирования трудового поведения. 3.Социальный контроль: сущность, функции,типы.
8	Трудовой процесс и его важнейшие характеристики.	1.«Отношение к труду» как предмет научного исследования. 2.Три элемента, характеризующие отношение работника к труду. 3.Объективные и субъективные условия,влияющие на отношение работника к труду. 4.Отношение к труду как критерий типологизации работников. 5.Удовлетворенность трудом: индикаторы (факторы,критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом.

9	Трудовая адаптация работников	1.Трудовая адаптация: сущность, виды, стадии. 2.Факторы влияния на адаптацию работников. 3.Профессиональная ориентация и профессиональная пригодность работника. 3.Характеристика этапов профессионального отбора. 4.Этапы становления карьеры работника.
10	Трудовой конфликт как объект научного анализа.	1.Трудовой конфликт: сущность, причины, модели и типы разрешения. 2.Позитивные и негативные стороны трудовых конфликтов. 3.Критерии типологизации личности работника в условиях конфликта.
11	Социальная защита работника.	1.История формирования концепции социальной защиты. 2.«Социальная защита»: характеристика понятия, принципы организации и основные направления проявления. 3.Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
12	Стимулирование труда как важный аспект управленческой деятельности.	1.Стимулирование труда: характеристика понятия. 2.Факторы влияния на стимулирование труда и виды стимулирования. 3.Системы стимулирования труда в США, Японии, Финляндии, Швеции.

Рекомендации по работе с литературой

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний студента, расширения его кругозора.

При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Рекомендации для подготовки к зачету

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

Большинство вопросов охватывают значительный объем учебного материала. В то же время, в экзаменационных билетах часть из этих вопросов обычно разбиваются на несколько частей. Поэтому необходимо, чтобы студенты продемонстрировали целостную систему знаний, включающую не только полное представление о тех или иных теоретических концепциях, но и взаимосвязях между ними, ключевых категориях каждой из них.

Для того, чтобы избежать трудностей при ответах, рекомендуем подготовку к зачету сопровождать построением ориентировочных схем, отражающих основные связи между различными частями курса, а также готовиться к зачету, начиная с первых практических занятий.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/511480>
2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 434 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10965-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/515644>

7.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/510830>
2. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/511633>
3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/511367>

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Бюджетный кодекс РФ от 31.07.1998 № 145-ФЗ.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации
4. Налоговый кодекс РФ от 31.07.1998 № 146-ФЗ. Ч. 1.
5. Налоговый кодекс РФ от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ч. 2.

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

1. Официальный сайт Государственной Думы РФ - <http://duma.gov.ru/>
2. Официальный сайт Правительства Волгоградской области - <https://www.volgograd.ru/>
3. Официальный сайт Правительства РФ - <http://government.ru/>

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления - филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол № 2 от 24.09.2024 г.

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Социальная структура, социальные институты и процессы

(наименование образовательной программы)

**ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ**

Б1.В.07 «СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

(код и наименование дисциплины)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2025 г.

Волгоград, 2024 г.

1. Вопросы к зачету

1. Социология труда как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции.
2. Роль труда в развитии общества.
3. Методы исследования, используемые в социологии труда.
4. Формирование и развитие индустриальной социологии в США и Западной Европе.
5. Классическая школа научного менеджмента и ее роль в становлении социологии труда.
6. Школа «человеческих отношений» и ее роль в накоплении знаний о труде и трудовых отношениях.
7. Эмпирическая школа управления трудом и ее роль в накоплении знаний в организации труда и выстраивании трудовых отношений.
8. Школа социальных систем и социальная инженерия и ее роль в накоплении знаний об организациях.
9. Социально-психологическая структура процесса труда.
10. Рынок труда: основные характеристики.
11. Механизмы взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений.
12. Безработица: характеристика, виды.
13. Причины появления социологии труда в России.
14. Развитие социологии труда в России с середины XIX века до начала 20-х годов XX века.
15. Направления исследований в сфере труда в 20-80-е гг. XX в.
16. Социология труда в условиях рыночных отношений.
17. Социальные аспекты труда.
18. Стимулирование труда: характеристика понятия.
19. Факторы влияния на стимулирование труда и виды стимулирования.
20. Системы стимулирования труда в США, Японии, Финляндии, Швеции.
21. История формирования концепции социальной защиты.
22. «Социальная защита»: характеристика понятия, принципы организации и основные направления проявления.
23. Основные социальные институты, осуществляющие защитные функции.
24. Трудовой конфликт: сущность, причины, модели и типы разрешения.
25. Позитивные и негативные стороны трудовых конфликтов.
26. Критерии типологизации личности работника в условиях конфликта.
27. Трудовая адаптация: сущность, виды, стадии.
28. Факторы влияния на адаптацию работников.
29. Профессиональная ориентация и профессиональная пригодность работника.
30. Характеристика этапов профессионального отбора.
31. Этапы становления карьеры работника.
32. «Отношение к труду»: характеристика понятия.
33. Три элемента, характеризующие отношение работника к труду.
34. Объективные и субъективные условия, влияющие на отношение работника к труду.
35. Отношение к труду как критерий типологизации работников.
36. Удовлетворенность трудом: индикаторы (факторы, критерии) удовлетворенности и неудовлетворенности работника трудом.
37. Трудовое поведение: сущность, критерии дифференциации и виды.
38. Механизмы формирования трудового поведения. Социальный контроль: сущность, функции, типы.
39. Трудовые организации: понятие и критерии типологизации.
40. Социальная организация: понятие, признаки, структура.
41. Социальные процессы в организации: понятие, типологизация групп социальных процессов.
42. Характеристика основных категорий, раскрывающих отношение работника к труду

(«мотив», «мотивация», «потребность», «интерес», «ценности», «мотивационное ядро» и др.)

43. Пять уровней потребностей в пирамиде А.Н.Маслоу.
44. Функции мотивов в сфере труда.
45. Диспозиционная концепция социального поведения В.А.Ядова.
46. Социальные аспекты труда.

2. Тестовые материалы

Вопрос 1. Что такое профессия?

- 1) особый вид деятельности;
- 2) специфический род занятий;
- 3) сумма знаний, умений, навыков, позволяющих выполнять определенные трудовые функции;
- 4) перечень требований к тому или иному виду труда;
- 5) нет правильного ответа.

Вопрос 2. С какого этапа любительское занятие превращается в профессиональную работу?

- 1) после приобретения необходимых профессиональных знаний, умений и навыков;
- 2) после овладения умениями и навыками;
- 3) после получения официального удостоверения (диплома);
- 4) после прохождения испытательного срока в организации;
- 5) после заключения трудового договора.

Вопрос 3. Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

- 1) переподготовка;
- 2) первоначальная подготовка;
- 3) обучение вторым и смежным профессиям;
- 4) повышение квалификации;
- 5) получение высшего профессионального образования.

Вопрос 4. К какому виду трудовой мобильности можно отнести текучесть кадров?

- 1) естественное движение;
- 2) социальное движение;
- 3) вертикальное движение;
- 4) территориальное движение;
- 5) экономическое (производственное) движение.

Вопрос 5. Какая из основных функций, выполняемых трудовым коллективом, является целевой?

- 1) воспроизводства условий жизни работников;
- 2) общественно-производительная;
- 3) удовлетворения социальных потребностей;
- 4) удовлетворения материальных потребностей;
- 5) социальной защиты работников.

Вопрос 6. Что в наибольшей степени определяет сплоченность трудового коллектива?

- 1) квалифицированное управление;
- 2) доминирование функциональных отношений;
- 3) разный уровень дисциплинированности и общественной активности работников;
- 4) ценностно-ориентационное единство;
- 5) доверие к руководству.

Вопрос 7. К каким факторам сплочения относятся психологический климат в коллективе и стиль руководства?

- 1) к социально-психологическим;
- 2) к общественно-организационным;
- 3) к экономическим;
- 4) к организационно-техническим;
- 5) к универсальным.

Вопрос 8. На уровень сплоченности трудового коллектива не воздействуют факторы:

- 1) общие;
- 2) локальные;
- 3) специальные;
- 4) внутриколлективной сплоченности;
- 5) географо-климатические.

Вопрос 9. С помощью какого инструмента решаются задачи социального развития трудового коллектива?

- 1) бизнес-плана;
- 2) нормирования труда;
- 3) социального плана;
- 4) социального проекта;
- 5) финансового плана.

Вопрос 10. Как называется процесс обособления различных видов трудовой деятельности?

- 1) организация труда;
- 2) кооперация труда;
- 3) разделение труда;
- 4) рационализация труда;
- 5) нормирование труда.

Вопрос 11. Как называется разделение работ по сложности и точности их выполнения?

- 1) технологическое;
- 2) пооперационное;
- 3) предметное;
- 4) квалификационное;
- 5) функциональное.

Вопрос 12. К какой форме разделения труда относится деление персонала на рабочих, специалистов, руководителей?

- 1) организационной;
- 2) функциональной;
- 3) технологической;
- 4) квалификационной;
- 5) профессиональной.

Вопрос 13. К какой форме кооперации труда относится взаимодействие цехов по выпуску конечной продукции предприятия?

- 1) внутрибригадной;
- 2) внутриучастковой;
- 3) внутрицеховой;
- 4) межцеховой;
- 5) межбригадной.

Вопрос 14. Как называется бригада, состоящая из рабочих разных профессий или специальностей?

- 1) сменная;
- 2) специализированная;

- 3) производственная;
- 4) комплексная;
- 5) сквозная.

Вопрос 15. Какие элементы включает в себя понятие «организация рабочего места»?

- 1) оснащение рабочего места;
- 2) планировка рабочего места;
- 3) обслуживание рабочего места;
- 4) специализация рабочего места;
- 5) все ответы верны.

Вопрос 16. Какой из перечисленных элементов является трудовым действием?

- 1) взять заготовку;
- 2) установить и закрепить заготовку в патроне станка;
- 3) установить заготовку в патрон;
- 4) протянуть руку к заготовке;
- 5) захватить пальцами заготовку.

Вопрос 17. Какой из перечисленных элементов является комплексом трудовых приемов?

- 1) взять заготовку;
- 2) установить и закрепить заготовку в патроне станка;
- 3) установить заготовку в патрон;
- 4) протянуть руку к заготовке;
- 5) захватить пальцами заготовку.

Вопрос 18. Какой из перечисленных элементов операции является трудовым движением?

- 1) взять заготовку;
- 2) установить и закрепить заготовку в патроне станка;
- 3) установить заготовку в патрон;
- 4) протянуть руку к заготовке;
- 5) включить станок.

Вопрос 19. Как называется процесс труда, протекающей в специальном оборудовании под воздействием тепловой или химической энергии?

- 1) механизированный процесс;
- 2) автоматизированный процесс;
- 3) машинноручной процесс;
- 4) аппаратный процесс;
- 5) производственный процесс.

Вопрос 20. Какая из перечисленных категорий затрат рабочего времени не относится к подготовительно-заключительной работе?

- 1) получение наряда, инструмента;
- 2) ознакомление с чертежом;
- 3) загрузка сырья, заготовок, съём готовой продукции;
- 4) инструктаж о порядке выполнения работы;
- 5) сдача технологической документации.

Вопрос 21. Какие виды норм существуют на предприятии?

- 1) норма времени;
- 2) норма выработки;
- 3) норма обслуживания;
- 4) норма численности;
- 5) все ответы верны.

Вопрос 22. Какая норма определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц)?

- 1) норма времени;
- 2) норма выработки;
- 3) норма обслуживания;
- 4) норма численности;
- 5) нормированное задание.

Вопрос 23. Что определяется по формуле: $(T_n/T_f) \cdot 100\%$?

- 1) средний процент выполнения норм;
- 2) процент выполнения норм времени;
- 3) выполнение норм по отработанному времени;
- 4) процент выполнения норм выработки;
- 5) выполнение норм по сменному времени.

Вопрос 24. В какую норму времени включены затраты машинного и вспомогательного времени на операцию?

- 1) норму подготовительно-заключительной работы;
- 2) норму времени обслуживания рабочего места;
- 3) норму оперативного времени;
- 4) норму штучного времени;
- 5) норму штучно-калькуляционного времени.

Вопрос 25. Что является главной отличительной особенностью труда?

- 1) производство различных товаров;
- 2) использование орудий труда;
- 3) совместная деятельность;
- 4) идеальное целеполагание;
- 5) его непривлекательность.

Вопрос 26. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

- 1) предмет труда;
- 2) средства труда;
- 3) продукт труда;
- 4) условия труда;
- 5) уровень социально-трудовых отношений.

Вопрос 27. Что изучает экономика труда?

- 1) воздействие трудовых процессов на организм человека;
- 2) экономические отношения, возникающие по поводу использования труда;
- 3) правовые аспекты труда;
- 4) теоретические основы проектирования трудовых процессов и рабочих мест;
- 5) взаимоотношения людей в трудовых коллективах.

Вопрос 28. Какие отношения являются предметом изучения социологии труда?

- 1) экономические отношения в сфере труда;
- 2) социальные отношения в сфере труда;
- 3) межгрупповые отношения;
- 4) межличностные отношения;
- 5) отношения в системе человек-техника - производственная среда.

Вопрос 29. Кому из ученых принадлежит высказывание: «Человек производит, даже будучи свободен от физической потребности, и в истинном смысле только тогда, когда свободен от нее»?

- 1) А.Смиту;
- 2) Э.Дюркгейму;

- 3) М.Веберу;
- 4) К.Марксу;
- 5) О.Конту.

Вопрос 30.. Какую функцию труда необходимо исключить из списка как устаревшую, не отвечающую современному пониманию общественного труда?

- 1) создание материальных благ и духовных ценностей;
- 2) средство принуждения, наказания;
- 3) формирование и накопление общественного материального и нематериального богатства;
- 4) обеспечение безопасности жизни человека и общества, сохранение природы и обеспечение здоровой социальной среды;
- 5) мера общественного потребления.

Ответы: 1-3; 2-1; 3-1; 4-5; 5-2; 6-1; 7-1; 8-5; 9-3; 10-3; 11-4; 12-2; 13-4; 14-4 ;15-5; 16-2; 17-3; 18-4; 19-5; 20-1; 21-2; 22-5; 23-4; 24-3; 25-2; 26-5; 27-2; 28-2; 29-4; 30-2.

3. Открытые задания

Практические контрольные задания

1. Раскрыть, в чем сущность трансформации форм и методов организации труда. Показать особенности организации труда в 1980-х гг. и в настоящее время. Выявить положительные и отрицательные факторы в организации труда.

2. Общеизвестно, что труд является источником материальных и духовных благ, мерой богатства и мерой потребления. Перечислите другие функции труда. Какие скрытые до поры преимущества труда обнаруживает человек, оказавшийся безработным?

3. Труд – явление общественное. Обоснуйте общественную природу труда в случаях, когда человек трудится индивидуально (надомник, «свободный художник», писатель)? В какие общественные отношения вступал Робинзон Крузо, усиленно трудившийся на необитаемом острове?

4. Есть разные виды трудового движения: естественное, пространственное, экономическое (производственное). Охарактеризуйте особенности этих видов движения. В каких конкретных формах оно проявляется? Что является причинами (внешними и внутренними) разных видов трудового движения?

5. На вопрос анкеты (союзный опрос избирателей) «В чем причина наших трудностей?» на первое место (почти половина опрошенных) вышел ответ: «Наш народ не любит и давно разучился работать». Проанализируйте истоки и социальные последствия стереотипа, заложенного в данном высказывании.

6. Труд как сложное социальное явление изучают многие науки: физиология, психология, экономика, право и др. Со всеми этими науками социология в той или иной мере взаимодействует (пересекается). Покажите на примере эргономики и социологии (или психологии и социологии) характер этого взаимодействия. Какие факторы, влияющие на эффективность труда, изучаются данными науками.

7. Рассмотрите таблицу 1 и распределите по классам напряженности труд в рамках следующих профессий: а) диспетчер такси; б) преподаватель вуза; в) работник конвейера; г) специалист по браковке изделий.

Таблица 1

Отнесение условий труда по классу (подклассу) условий труда по напряженности
трудового процесса

Показатели напряженности трудового	Класс (подкласс) условий труда
------------------------------------	--------------------------------

процесса	оптимальный	допустимый	вредный	
	1	2	3.1	3.2
Сенсорные нагрузки				
Плотность сигналов (световых и звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы, ед.	до 75	76 - 175	176 - 300	более 300
Число производственных объектов одновременного наблюдения, ед.	до 5	6 - 10	11 - 25	более 25
Работа с оптическими приборами (% времени смены)	до 25	26 - 50	51 - 75	более 75
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю), час.	до 16	до 20	до 25	более 25
Монотонность нагрузок				
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций, ед.	более 10	9 - 6	5 - 3	менее 3
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса в % от времени смены), час.	менее 75	76 - 80	81 - 90	более 90

Источник: Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/28/usloviya-dok.html>, свободный.

8. Ознакомьтесь с таблицей 1. Определите класс условий по показателю «сенсорные нагрузки» для слесаря механосборочных работ, осуществляющего сборку-разборку простых механизмов.

Исходные данные:

- длительность сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - до 45;
- плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы - отсутствует;
- число производственных объектов одновременного наблюдения - до 2;
- размер объекта различения при длительности сосредоточенного внимания (% от времени смены) - более 5 мм 100% времени смены;
- работа с оптическими приборами (микроскоп, лупа и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - отсутствует;
- наблюдение за экраном видеотерминала (ч в смену)- отсутствует;
- нагрузка на слуховой анализатор - речь слышна на расстоянии до 3,5 м;

- нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов наговариваемых в неделю)- до 10.

Таблица 1

Отнесение условий труда по классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса

Показатели напряженности трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда			
	оптимальный	допустимый	вредный	
	1	2	3.1	3.2
Сенсорные нагрузки				
Плотность сигналов (световых и звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы, ед.	до 75	76 - 175	176 - 300	более 300
Число производственных объектов одновременного наблюдения, ед.	до 5	6 - 10	11 - 25	более 25
Работа с оптическими приборами (% времени смены)	до 25	26 - 50	51 - 75	более 75
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю), час.	до 16	до 20	до 25	более 25
Монотонность нагрузок				
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций, ед.	более 10	9 - 6	5 - 3	менее 3
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса в % от времени смены), час.	менее 75	76 - 80	81 - 90	более 90

Источник: Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/28/usloviya-dok.html>, свободный.

9. Определить класс условий по показателю «сенсорные нагрузки» для электрогазосварщика, осуществляющего сварку деталей в соответствии с таблицей 1.

Исходные данные:

- длительность сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - до 40;
- плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы - отсутствует;
- число производственных объектов одновременного наблюдения - до 2;
- размер объекта различения при длительности сосредоточенного внимания (% от времени

смены) - более 5 мм 100% времени смены;

- работа с оптическими приборами (микроскоп, лупа и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - отсутствует;

- наблюдение за экраном видеотерминала (ч в смену)- отсутствует;

- нагрузка на слуховой анализатор - речь слышна на расстоянии до 3,5 м;

- нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов наговариваемых в неделю)- до 12.

Таблица 1

Отнесение условий труда по классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса

Показатели напряженности трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда			
	оптим альный	допу стимый	вредный	
	1	2	3.1	3.2
Сенсорные нагрузки				
Плотность сигналов (световых и звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы, ед.	до 75	76 - 175	17 6 - 300	бо лее 300
Число производственных объектов одновременного наблюдения, ед.	до 5	6 - 10	11 - 25	бо лее 25
Работа с оптическими приборами (% времени смены)	до 25	26 - 50	51 - 75	бо лее 75
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю), час.	до 16	до 20	до 25	бо лее 25
Монотонность нагрузок				
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций, ед.	более 10	9 - 6	5 - 3	ме нее 3
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса в % от времени смены), час.	менее 75	76 - 80	81 - 90	бо лее 90

Источник: Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/28/usloviya-dok.html>, свободный.

10. Определить класс условий по показателю «сенсорные нагрузки» для главного

бухгалтера, осуществляющего организацию и ведение бухгалтерского учета на предприятии. Используйте показатели таблицы 1.

Исходные данные:

- длительность сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - до 50;
- плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы - до 70;
- число производственных объектов одновременного наблюдения - 1;
- размер объекта различения при длительности сосредоточенного внимания (% от времени смены) - до 1 мм 50% времени смены;
- работа с оптическими приборами (микроскоп, лупа и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% от времени смены) - отсутствует;
- наблюдение за экраном видеотерминала (ч в смену)- до 5 часов;
- нагрузка на слуховой анализатор - разборчивость слов и сигналов до 100%;
- нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов наговариваемых в неделю)- до 14.

Таблица 1

Отнесение условий труда по классу (подклассу) условий труда по напряженности трудового процесса

Показатели напряженности трудового процесса	Класс (подкласс) условий труда			
	оптим альный	допу стимый	вредный	
	1	2	3.1	3.2
Сенсорные нагрузки				
Плотность сигналов (световых и звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы, ед.	до 75	76 - 175	17 6 - 300	бо лее 300
Число производственных объектов одновременного наблюдения, ед.	до 5	6 - 10	11 - 25	бо лее 25
Работа с оптическими приборами (% времени смены)	до 25	26 - 50	51 - 75	бо лее 75
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю), час.	до 16	до 20	до 25	бо лее 25
Монотонность нагрузок				
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или многократно повторяющихся операций, ед.	более 10	9 - 6	5 - 3	ме нее 3

Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом технологического процесса в % от времени смены), час.	менее 75	76 - 80	81 - 90	бо лее 90
--	-------------	------------	------------	--------------

Источник: Приказ Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» [Электронный ресурс] -Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/03/28/usloviya-dok.html>, свободный.

11. Проанализируйте уровень содержательности труда авиационного механика, обслуживающего ремонтирующего самолет, регулирующего его системы, и пилота, приводящего самолет в движение. Объясните, почему оплата труда авиатехника меньше оплаты труда пилота? Какие факторы учитываются в данном случае при определении размера заработной платы? Что включает в себя понятие «содержательность труда»?

2 Перед руководством цеха встает вопрос: покупать или не покупать автоматическую сварочную линию, заменяющую труд 20 сварщиков, работающих вручную. Линия импортная, стоит дорого, и поэтому руководство хочет принять обоснованное решение. На какие социальные последствия (как положительные, так и отрицательные) вы как социолог, к которому обратились за советом, обратили бы внимание руководства в случае принятия решения о покупке линии или об отказе от покупки? Возможно вам понадобится дополнительная информация? Какого рода? Какие социальные последствия чаще всего не учитываются при принятии технических решений?

13. Принято думать, что человек по природе своей, стремясь облегчить жизнь, склонен искать работу попроще или произвольно снижать ее содержание, т. е. не выполнять какие-то из предписанных функций.

а) Так ли это на самом деле? Если так, то насколько распространенным вам представляется данное явление? При каких условиях работник стремится упростить содержание своего труда?

б) Чем вы объясните частые нарушения со стороны работников регламента, инструкций и других нормативов (технологических требований), относящихся к содержанию выполняемых функций?

Допускаете ли вы возможность безусловного выполнения инструкций? Обоснуйте свою позицию.

14. На известной автомобильной фирме «Volvo» особое недовольство своей работой проявляли рабочие на сборочной линии. Менеджеры приняли решение: линию сборки перенести в несколько помещений, каждое из которых обслуживает 10 человек, эти участки соединить системой конвейера. В результате этих преобразований уменьшилось количество прогулов, снизилась текучесть кадров. Объясните положительный эффект подобной реорганизации.

15. Один и тот же человек может заниматься различными делами: водить автомашину, ремонтировать телевизоры, выращивать цветы. При этом он демонстрирует хорошие знания, навыки и умения. Сформулируйте свою позицию по поводу того, можно ли говорить, что данный человек владеет несколькими профессиями? При каких условиях занятия превращаются в профессию? Существуют ли такие профессии как «зритель», «пассажир», «читатель»?

16. «Профессия» - достаточно сложное понятие и явление. Выделите основные элементы профессии. Коротко охарактеризуйте их.

17. Трудовая адаптация представляет собой процесс вхождения человека как работника в трудовую сферу. Охарактеризуйте процесс трудовой средой? Из каких совокупных элементов она состоит? Каковы наиболее существенные отличия, скажем, промышленной среды от научной?

18. Процесс освоения различных элементов трудовой среды, как показывает практика, осуществляется неравномерно. Сформулируйте свою позицию, по поводу того, к чему работник приспосабливается быстрее: к требованиям профессиональной роли, нормам и правилам организации, к коллективу? Обоснуйте свою точку зрения.

19. Работали как-то три человека, которые что-то строили. Занимались все одним и тем же, но когда их спросили, что они делают, ответы были разные. Один сказал: «Я дроблю камни», другой сказал: «Я зарабатывают на жизнь», третий ответил: «Я строю храм».

В притче зафиксированы различные мотивировки одного и того же поведения. Проанализируйте представленные стороны мотивации. От чего зависит то, что люди по разному объясняют свое поведения? Что лежит в основе? Сказывается ли на результатах деятельности характер мотивации?

20. Долгие годы в нашей стране господствовала точка зрения на текучесть как на безусловно отрицательное явление. Делались даже попытки измерить экономический ущерб, наносимый текучестью кадров народному хозяйству. Объясните подобное отношение к такому проявлению трудового движения? Изменились ли взгляды на проблему текучести кадров в последние годы?