

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социология труда

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом.


Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Статус дисциплины: вариативная

Махачкала - 2017 год

Рабочая программа дисциплины «Социология труда» составлена в 2017 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (бакалавр), утвержденными Министерством образования и науки РФ от «14» декабря 2015 г. №1461

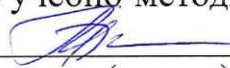
Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Авторы – составители: Мусаева А.З., к.э.н., профессор 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры Экономика труда и УП от «19» апреля 2017 г.,
протокол № 8

Зав. кафедрой 
(подпись) Магомедов М.М..

на заседании Методической комиссии факультета управления от «12»
мая 2017 г., протокол № 9.

Председатель 
(подпись) Камалова Т.А.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением « » _____ 2017 г. 
(подпись)

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.	7
4.1. Объем дисциплины	7
4.2. Структура дисциплины.....	7
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	7
5. Образовательные технологии	16
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.	17
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.	21
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.	21
7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.	22
7.3. Типовые контрольные задания	25
7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	44
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	46
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.	46
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.	46
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.	47
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	47

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социология труда» входит в вариативную часть образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03 – Управление персоналом
Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Экономика труда и управление персоналом».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием и развитием социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда; изучением методики и техники проведения социологических исследований, способов обработки и анализа первичной социологической информации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – **ОК-6**; профессиональных – **ПК-4, ПК-30**.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины ____4__ зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекц ии		Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации			
4	144	36		36		4	68	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

XXI век характеризуется глобальными, крупномасштабными и глубинными трансформациями во всех сферах общественной жизни общества. Основу этих глобальных перемен составляют глубокие, а порой и радикальные изменения в экономике, что оказывает существенное влияние на все многообразие социальных процессов, в которые непосредственно включены люди. Совокупность социально-экономических процессов на макро- и микроуровне, их роль, взаимосвязь и взаимозависимость с жизнью человека и общества изучает дисциплина, которая органически соединяет экономическое и социальное в реально существующей действительности - социология труда.

В условиях рыночных отношений в сфере труда значительно возрастает роль социальных факторов в регулировании социальных процессов. Такое смещение акцентов прослеживается в настоящее время и на макроэкономическом уровне, где прогнозы, например, в области поведения на рынке труда невозможны без глубокого знания социальных процессов, определяющих такое поведение, и на микроэкономическом уровне - на уровне конкретной фирмы, где отношения в сфере труда во многом определяются социальными процессами в трудовых коллективах.

Цель освоения дисциплины «Социология труда» являются:

- формирование у студентов методологического мышления в изучении социальных процессов в общем контексте социально-экономического подхода к проблемам труда;
- изучение теоретических подходов к объяснению значения и роли труда на современном этапе трансформации экономики;
- изучение конкретных социотехнических приемов решения социальных проблем труда.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Социология труда» входит в вариативную часть образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – Управление персоналом.

Дисциплина «Социология труда» базируется на знаниях основ экономической теории, социологии, экономики.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов в сфере труда; методы изучения социально-трудовых отношений и социальных процессов; методы сбора первичной социологической информации; Уметь: анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда. Владеть: методами сбора и обработки первичной социологической информации.

ПК-4	<p>Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: сущность и структуру трудовой адаптации, выделять психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты адаптации; объективные и субъективные показатели адаптации. Уметь: анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала. Владеть: методиками управления трудовой адаптацией персонала организации.</p>
ПК-30	<p>Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: причины возникновения и последствия трудового конфликта, признаки конфликта, стадии конфликта, типы конфликтов. Уметь: анализировать причины и последствия трудовых конфликтов. Владеть: навыками диагностики и методами управления трудовыми конфликтами и стрессами</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль самост. раб.		
<i>Модуль 1. Формирование и развитие социологических идей о труде</i>									
1	Предмет, основные понятия и содержание курса «Социология труда»	4	1-4	2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
2	История возникновения и развития социологии	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
3	Становление и развитие социологии труда в России	4		2	2			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
4	Основные этапы и направления развития социологии в США	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
<i>Итого по модулю 1:</i>				8	8			10	26
<i>Модуль 2. Методологические основы социологии труда</i>									
1	Отношение к труду как социальное явление	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
2	Методы сбора эмпирических данных	4		4	4			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
3	Измерение социальных характеристик	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
4	Программа	4		2	2			2	Опросы,

	социологического исследования								представление докладов, участие в дискуссиях, тест
5	Выборочный метод в социологии	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
6	Обработка и анализ первичной социальной информации	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	<i>Итого по модулю 2:</i>			14	14			12	40
	Модуль 3. Регулирование социальных процессов в сфере труда	4							
1	Мотивация трудовой деятельности	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
2	Внутриличностные и процессуальные теории трудовой мотивации	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
3	Трудовая адаптация работников	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
4	Социальная стратификация	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
5	Трудовые конфликты в коллективе	4		4	4			4	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
6	Социальный контроль в сфере труда	4		2	2			2	Опросы, представление докладов, участие в дискуссиях, тест
	<i>Итого по модулю 3</i>			14	14			14	
	Экзамен							36	
	ИТОГО:			36	36			144	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Формирование и развитие социологических идей о труде

Тема 1.1. Предмет, основные понятия и содержание курса «Социология труда»

Социология труда как наука о структуре и механизме социально-трудовых отношений, а также социальных процессах в сфере труда.

Междисциплинарные связи наук, изучающих труд: взаимосвязь общих наук - социологии, философии, общей экономической теории; взаимосвязь наук о труде социологического профиля: социологии труда, индустриальной социологии, социологии профессий, социологии организации, промышленной социологии, экономической социологии, социологии коллектива, социологии личности и т.д. Взаимосвязь конкретно-научных дисциплин о труде несоциологического профиля: экономики труда, психологии труда, физиологии труда, эргономики гигиены труда, трудового права, экономической психологии, организации труда, управления персоналом. Социальные, экономические, нравственные и религиозные оценки роли и значения труда в современном обществе. Различия в подходах и оценках.

Методология и понятийный аппарат социологии труда. Единство и различия в понятиях «труд», «деятельность» и «работа» в психологии, экономике и социологии. Социология труда как составная часть социологической науки. Предмет курса – социально-трудовые отношения и процессы, протекающие в сфере труда. Классификация социально-трудовых отношений. Трудовой коллектив – основной вид социальной общности работников. Понятие социальных процессов в сфере труда. Виды социальных процессов в сфере труда, их характеристика. Задачи и функции курса «Социология труда»

Тема 1.2. История возникновения и развития социологии

Характеристика основных этапов развития социологии труда: донаучного, классического и современного. Донаучный этап. Особенности развития идей о труде на в Античной Греции и средневековой Европе. Взгляды на общественное разделение труда и социальную стратификацию общества Сократа, Платона, Ксенофонта, Аристотеля, Ибн Хальдуна, Августина и Фомы Аквинского.

Французская социологическая школа. Приоритет коллективного труда над индивидуальным в утопическом проекте А. Сен-Симона и Ш. Фурье. О. Конт - родоначальник научной социологии. Законы индустриального общества. Идеи Э. Дюркгейма о «социальной солидарности» и разделении труда. Теория социального конфликта в методологии марксизма - классовая солидарность и классовая борьба.

Немецкая историческая школа политэкономии. Немецкая школа социологии труда. Проблема отчуждения и разделения труда, социальной дифференциации в методологии «формальной социологии» Г. Зиммеля. Основные принципы методологии М. Вебера. Эмпирическая социология, ценности и мотивы поведения, проблемы рационализации и теории бюрократии как объекты исследования в произведениях М. Вебера. Эмпирическая и прикладная социология труда.

Тема 1.3. Становление и развитие социология труда в России

Три периода становления отечественной социологии труда. Субъективная социология и влияние идей и взглядов В.В. Берви - Флеровского, Н. Михайловского, Н. Кареева, С. Южакова, В. Воронцова, Е. де Роберти и других на возникновение отечественной социологии труда. Вклад русских экономистов - статистиков отечественной социологии труда: А. Чупрова, А. Кауфмана, Г. Полляк и др. о роли статистического метода анализа информации. Теория классиков в работах М. Туган-Барановского, А. Богданова, П. Сорокина, Г. Плеханова, В. Ленина.

Советский период развития отечественной социологии труда. Совершенствование организации труда. Взгляды на проблемы труда П. Струве, Е. Трубецкой, С. Булгакова, С. Струмилина, Н. Бердяева, П. Сорокина в послереволюционный период. «Системный анализ» А. Богданова. Причины свертывания эмпирических исследований в 30-х годах.

Возрождение социологии труда в конце 50-х и начале 60-х годов. Отечественные исследования социально-трудовых процессов в работах В. Ядова, И. Паниной, Г. Пруденского, А. Здравомыслова, Г. Батыгина. Новые направления в развитии социологии труда в 60-90-е годы. Социология труда и рыночные отношения. Смена парадигмы социологии труда, поворот к конструктивно-прикладным задачам.

Тема 1.4. Основные этапы и направления развития социологии в США

США – центр мировой социологической мысли с 20-х годов XX века. Социология в США как прикладная эмпирическая наука. Исследования по социологии труда и управления Ф.Тейлора. Современный этап развития социологии труда. Научные взгляды Чикагской и Гарвардской школ социологии труда. Хоторнские эксперименты под руководством Э.Мэйо в 1927-1932 гг. Разработка проблем мотивации в доктрине «человеческих отношений» и иерархическая теория потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Основные принципы теории «Х» и «У» стилей управления Д. Макгрегора. Основные идеи в теориях «постиндустриального общества», «революции менеджеров», «качества трудовой жизни», «гуманизации труда».

Модуль 2: Методологические основы социологии труда

Тема 2.1. Отношение к труду как социальное явление

Отношение к труду – важнейший социологический фактор повышения производительности труда.

Отношение к труду - единство трех элементов (мотивационный, трудовая активность работника и оценочный элемент). Объективные и субъективные показатели отношения к труду. Цель изучения отношения к труду. Социально-демографические и производственные факторы, формирующие отношение к труду. Типология работников по их отношению к труду.

Тема 2.2. Методы сбора эмпирических данных

Наблюдение. Общая процедура наблюдения. Основные приемы проведения наблюдений. Разновидности и приемы наблюдения. Пути повышения надежности данных наблюдения. Место наблюдения среди других методов сбора данных. Включенное наблюдение. Планирование исследования: определение проблемы, тактики наблюдения. Теоретическая выборка. Отбор случаев, групп, времени, места, контекстов наблюдения, роли наблюдателя. Теоретический анализ и интерпретация. Приемы качественного и количественного анализа документов. Методические принципы контент-анализа. Процесс и техника контент-аналитического исследования. Документальные источники. Проблема достоверности документальной информации. Приемы качественно-количественного анализа документов. Оценка метода документального анализа. Контент-анализ документов Контент-анализ текста. Методы и техника контент-анализа. Анкетные опросы и интервью. Разновидности опросов. Конструкция вопроса и интерпретация ответа. Специфика анкетного опроса. Особенности интервьюирования. Общая оценка возможностей опросных методов. Выбор исследовательского плана. Определение единиц анализа и проектирование матрицы данных. Общие правила конструирования опросников. Требования к формулировке вопросов. Макет анкеты (опросника). Принципы конструирования анкеты. Эксперимент в социальных науках. Определение и типы эксперимента. Основные принципы экспериментирования в социальных науках. Основные экспериментальные планы. Экспериментальная гипотеза и статистическая гипотеза. Психологические тесты. Тесты на выявление личностных диспозиций. Социометрия. Биографический метод в социологии. Разновидности биографического метода, организация сбора данных, методы работы с банком данных, фокусирование интервью в исследовании. Принципы фокусировки интервью, метод фокус-групп. Групповое и индивидуальное интервью. Организация и проведение фокус-групп. Метод

кей-стади. Особенности метода и организация проведения исследования. Проблема интерпретации эмпирических данных. Логика социального эксперимента. Критерий научной и социальной конкретности эксперимента. Роль концептуальной базы эксперимента.

Тема 2.3. Измерение социальных характеристик

Проблема первичного эмпирического измерения (квантификации) социальных характеристик. Конструирование эталона измерения – шкалы. Поиск эталона измерения. Способы проверки процедуры первичного измерения на надежность. Основные типы шкал. Простая номинальная. Частично упорядоченная шкала. Порядковая шкала. Шкала Гутмана и метрическая шкала равных интервалов Терстоуна. Шкала пропорциональных оценок. Ограничения в квантификации первичных социальных характеристик. Качество измерения, проблема качества измерения. Надежность и валидность измерения. Виды надежности, процедуры оценки и методы повышения надежности. Виды валидности и процедуры валидации. Способы повышения валидности. Использование множественных индикаторов.

Тема 2.4. Программа социологического исследования

Программа теоретико-прикладного исследования. Формулирование проблемы исследования. Выделение объекта и предмета исследования. Определение цели и задачи исследования. Уточнение основных категорий и понятий, используемых в исследовании. Интерпретация понятий - поиск их эмпирических признаков и показателей. Предварительный системный анализ объекта исследования. Выдвижение рабочих гипотез. Общий план исследования. Выборочные исследования, Основные требования, предъявляемые к программе исследования.

Тема 2.5. Выборочный метод в социологии

Построение выборки исследования. Выборочный метод. Логика вероятностного отбора. Основные понятия выборочного метода. Единицы отбора и стадии отбора. Генеральная совокупность. Примеры планирования выборки. Размер вероятностной выборки. Метод собственно-случайного отбора (случайно-повторный и случайно-бесповторный). Метод механической выборки, шаг отбора. Метод серийной выборки. Метод квотной выборки. Метод стихийной выборки. Метод «снежного кома». Метод основного массива и др.

Тема 2.6. Обработка и анализ первичной социальной информации

Основные понятия, используемые в математической обработке эмпирических данных. Признаки и переменные. Распределение признака. Параметры распределения. Статистические гипотезы. Статистические критерии. Уровни статистической достоверности. Мощность критериев. Классификация задач и методов их решения. Принятие решения о выборе метода математической обработки. Виды анализа данных. Одномерный анализ: табулирование и представление данных. Типы графического представления данных. Использование основных статистик: меры центральной тенденции и меры разброса. Анализ связи между двумя переменными. Перекрестная классификация. Таблица сопряженности как инструмент анализа взаимосвязи. Проверка гипотез о взаимосвязи признаков. Основные этапы обработки первичной информации. Обработка информации: расчет средних величин, расчет показателей вариации, установление корреляционных связей и др.

Модуль 3. Регулирование социальных процессов в сфере труда

Тема 3.1. Мотивации трудовой деятельности

Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Ценности и ценностные ориентации. Мотивационное ядро. Структура мотивов. Формирование, функции и классификация мотивов трудовой деятельности. Классификация потребностей. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: экономические, личностные,

социальные, групповые, организационно-управленческие, факторы профессиональной деятельности. Мотивация персонала в различных организационных культурах: иерархическая культура, рыночная культура, клановая культура. Методы анализа механизмов мотивации трудовой деятельности. Характеристика достоинств и недостатков методик исследования и анализа механизма мотивации трудовой деятельности. Факторы трудовой мотивации, детерминирующие отношение работников к труду. Характеристика методик исследования мотивации трудовой деятельности. Достоинства метода, сфера применения и возможности исследования.

Тема 3.2. Внутрличностные и процессуальные теории трудовой мотивации

Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Основные группы потребностей человека по А.Маслоу. «Пирамида потребностей». Практическая значимость теории А.Маслоу. Недостатки теории А.Маслоу. Теория потребностей К. Альдерфера. Три группы потребностей К.Альдерфера. Потребности во власти, успехе и принадлежности в теории Д. Мак Клееланда. Двухфакторная теория Ф.Херцберга. Гигиенические факторы и факторы – мотиваторы. Значение теории Ф. Херцберга.

Тема 3.3. Трудовая адаптация работников

Содержание и структура трудовой адаптации. Психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты трудовой адаптации. Объективные и субъективные факторы адаптации. Управление трудовой адаптацией: измерение (учет), регулирование, контроль. Объективные и субъективные показатели адаптации.

Тема 3.4. Социальная стратификация

Понятие страты. Критерии социальной стратификации. Исторические типы стратификации: рабство, касты, сословия, классы, феодализм. Закрытые и открытые общества. Сословия в дореволюционной России. Классы в СССР. Классы в современной России.

Тема 3.5. Трудовые конфликты в коллективе

Понятие, структура и последствия трудовых конфликтов. Деловые разногласия, деловой спор и конфликты. Типология трудовых конфликтов. Общее и отличия в понятиях «трудовой конфликт», «профессиональный конфликт», «производственный конфликт». Их место в трудовой деятельности работника. Этапы развития конфликта. Причины и формы проявления трудовых конфликтов в организациях. Экономическая, социально-психологическая, и юридическая обоснованность трудовых конфликтов. Конфликты как социальный регулятор взаимоотношений в коллективе. Профилактика конфликтных ситуаций и пути решения трудовых конфликтов. Организационные, правовые и социально-психологические методы решения трудовых конфликтов.

Тема 3.6. Социальный контроль в сфере труда

Сущность, значение и функции социального контроля в сфере труда. Институциональные, внутрифирменные и персонифицированные регуляторы социального контроля в сфере труда. Субъекты контроля в организации. Административный контроль, профсоюзный контроль, контроль, осуществляемый органами самоуправления, отдельными статусными группами, конкретными работниками, функциональный контроль и самоконтроль. Основные регуляторы системы самоконтроля: ответственность и психологические основы ее формирования. Виды социального контроля. Социальные нормы. Система формирования норм поведения в трудовых коллективах. Влияние традиций, обычаев, привычек на трудовое поведение. Профессиональные и групповые санкции за нарушение норм. Внутрифирменный кадровый аудит. Девиантное трудовое поведение, типы девиантного поведения в организациях. Управление трудовыми процессами через механизм социального контроля.

Темы практических занятий

Модуль 1. Формирование и развитие социологических идей о труде

Тема 1.1. Предмет, основные понятия и содержание курса «Социология труда»

Занятие 1

1. Объект и предмет социологии как науки. Основные понятия
2. Предмет социологии труда. Социально-трудовые отношения. Классификация социально-трудовых отношений.
5. Понятие социальных процессов в сфере труда. Виды социальных процессов.

Тема 1.2. История возникновения и развития социологии

Занятие 1

1. Античность и новое время - донаучный этап развития идей о труде. Взгляды Платона, Аристотеля, Макиавелли, Томаса Гоббса.
2. Научный этап развития социологии. О. Конт - родоначальник научной социологии.
Теория социального конфликта К. Маркса.

3. Идеи Э. Дюркгейма о «социальной солидарности» и разделении труда. Творческое наследие Макса Вебера.

Тема 1.3. Становление и развитие социология труда в России

Занятие 1

1. Дореволюционный этап развития социологии в России (В.В. Берви - Флеровский, Н. Михайловский, Е. де Роберти, А. Чупров, П. Сорокин и др.)
2. Советский период развития отечественной социологии труда (П. Струве, Е. Трубецкая, С. Струмилин и др.)
3. Возрождение социологии труда в конце 50-х и начале 60-х годов (В. Ядов, И. Панина, А. Здравомыслов и др.)
4. Новые направления в развитии социологии труда в 60-90-е годы.

Тема 1.4. Основные этапы и направления развития социологии в США

1. Социология в США как прикладная эмпирическая наука. Исследования по социологии труда и управления Ф.Тейлора.
2. Хоторнские эксперименты под руководством Э.Мэйо в 1927-1932 гг. Доктрина «человеческих отношений» и иерархическая теория потребностей А. Маслоу.
3. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.
4. Основные принципы теории «Х» и «У» стилей управления Д. Макгрегора.

Модуль 2: Методологические основы социологии труда

Тема 2.1. Отношение к труду как социальное явление

1. Цель изучения отношения к труду. Объективные и субъективные показатели отношения к труду.
2. Факторы, формирующие отношение к труду.
3. Типология работников по их отношению к труду.

Тема 2.2. Методы сбора эмпирических данных

Занятие 1

1. Наблюдение как метод сбора социологической информации.
2. Недостатки метода наблюдения.
2. Структура анкеты, логика ее построения, блоки вопросов.
3. Формулирование вопросов в анкете.
4. Процедура закрытия вопросов (разработка набора вариантов ответов).
5. Контрольные вопросы.

Занятие 2

1. Социометрический опрос как метод изучения структуры межличностных отношений
2. Социоматрица. Показатели социометрического статуса (позиции) членов группы.
3. Показатели сплоченности коллектива. Социограмма.

Тема 2.3. Измерение социальных характеристик

Занятие 1

1. Основные подходы к конструированию шкал. Номинальная шкала. Операция с числами для номинальной шкалы.
2. Порядковые и ранговые шкалы. Операции с числами.
3. Шкала Гутмана.
4. Шкала Терстоуна.

Тема 2.4. Программа социологического исследования

Занятие 1

1. Определение социальной проблемы. Выделение противоречий на примере конкретных актуальных социальных проблем труда. Объект и предмет, цели и задачи исследования.
2. Выдвижение гипотез.
3. Интерпретация основных понятий. Поиск эмпирических признаков и показателей.

Тема 2.5. Выборочный метод в социологии

Занятие 1

1. Статистические аспекты выборки: оценка погрешности выборки, вычисление объема выборки, определение степени точности объема выборки.
2. Методы обоснования выборочной совокупности.

Тема 2.6. Обработка и анализ первичной социологической информации

Занятие 1

1. Применение метода группировок для анализа эмпирических данных.
2. Изучение метода эмпирической типологизации.
3. Определение взаимосвязи между отдельными переменными.

Модуль 3. Регулирование социальных процессов в сфере труда

Тема 3.1. Мотивации трудовой деятельности

Занятие 1

1. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения. Классификация потребностей. Ценности и ценностные ориентации.
2. Формирование, функции и классификация мотивов трудовой деятельности.
3. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: экономические, личностные, социальные, групповые, организационно-управленческие, факторы профессиональной деятельности.
4. Мотивация персонала в различных организационных культурах: иерархическая культура, рыночная культура, клановая культура.

Тема 3.2. Внутриличностные и процессуальные теории трудовой мотивации

Занятие 1

1. Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Основные группы потребностей человека по А.Маслоу. «Пирамида потребностей». Практическая значимость теории А.Маслоу. Недостатки теории А.Маслоу.
2. Теория потребностей К. Альдерфера. Три группы потребностей К.Альдерфера.
3. Потребности во власти, успехе и принадлежности в теории Д. Мак Клелланда.
4. Двухфакторная теория Ф.Херцберга. Значение теории Ф. Херцберга.

Тема 3.3. Трудовая адаптация работников

Занятие 1

1. Содержание и структура трудовой адаптации. Психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты трудовой адаптации.
2. Объективные и субъективные факторы адаптации.
3. Управление трудовой адаптацией.

Тема 3.4. Социальная стратификация

Занятие 1

1. Понятие страты. Критерии социальной стратификации.
2. Исторические типы стратификации: рабство, касты, сословия, классы, феодализм. Закрытые и открытые общества.
3. Сословия в дореволюционной России. Классы в СССР.
4. Классы в современной России.
5. Тестовый контроль.

Тема 3.5. Трудовые конфликты в коллективе

Занятие 1

1. Классификация трудовых конфликтов.
2. Причины и формы проявления трудовых конфликтов. Забастовка как высшая стадия трудовых конфликтов.
3. Конфликты как социальный регулятор и дестабилизатор социально-психологического климата в коллективе.
4. Способы профилактики и возможные последствия трудовых конфликтов
5. Тестовый контроль.

Тема 3.6. Социальный контроль в сфере труда

Занятие 1

1. Субъекты социального контроля в организации. Организационная культура. Система формирования организационных норм.
2. Виды внутрифирменного контроля. Кадровый аудит в процессе трудовой деятельности.
3. Самоконтроль и ответственность. Соц. контроль как способ управления социальной ответственностью. Трудовая дисциплина. Способы нарушения трудовой дисциплины.
5. Управление экономическим и трудовым поведением через систему социального контроля и самоконтроль.
6. Тестовый контроль.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Социология труда» предусматривает работу с основной

специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	2	3
Тема 1.1. Предмет, основные понятия и содержание курса «Социология труда»	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 1.2. История возникновения и развития социологии	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 1.3. Становление и развитие социологии труда в России	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа
Тема 1.4. Основные этапы и направления развития социологии в США	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2.1. Отношение к труду как социальное явление	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2.2. Методы сбора эмпирических данных	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2.3. Измерение социальных характеристик	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 2.4. Программа социологического исследования	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 2.5 Выборочный метод в социологии	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

Тема 2.6. Обработка и анализ первичной социальной информации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.1. Мотивация трудовой деятельности	Работа с учебной литературой (по конспектам лекций, учебной и научной литературе), поиск и обзор научных публикаций и электронных источников информации. Подготовка реферата. Работа с тестами и вопросами для самоконтроля.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 3.2. Внутриличные и процессуальные теории трудовой мотивации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий.
Тема 3.3. Трудовая адаптация работников	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 3.4. Социальная стратификация	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
Тема 3.5. Трудовые конфликты в коллективе	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение ситуационных задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
Тема 3.6. Социальный контроль в сфере труда	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Дореволюционный период развития социологии в России
2. Развитие социологии труда в России до 1930 г.г.
3. Развитие социологии труда в 1960-1990 г.г.
4. Основные объективные социальные характеристики труда.
5. Безработица, ее формы, экономические и социологические методы ее измерения.
6. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.
7. Трудовая адаптация работников.
8. Социально-экономические проблемы адаптации работников к новым условиям экономической деятельности.
9. Профессиональная мобильность.
10. Методы управления трудовыми перемещениями.
11. Ценностно-нормативная культура трудового поведения.
12. Тенденции изменения ценностных ориентации работников на этапе трансформации типа экономики.
13. Трудовое и экономическое поведение в процессе социализации.
14. Оценка роли трудовой дисциплины в коллективе.
15. Управление трудовым поведением через систему социального контроля.
16. Разделение труда и социально - экономическая стратификация.
17. Социально - экономическая стратификация в современной России.
18. Изменение отношений собственности как фактор формирования новых статусных групп в организациях.
19. Мотивация трудового и экономического поведения.
20. Теории трудовой мотивации.
21. Влияние отношений собственности на мотивацию трудового и экономического поведения.
22. Управление трудовым и экономическим поведением через мотивации.
23. Социально-экономические и психофизиологические основы трудовых конфликтов.
24. Оптимальные пути профилактики разрешения конфликтов в организациях.
25. Оплата труда как инструмент управления трудовым поведением.
26. Роль оплаты труда в стабилизации социально-трудовых отношений и сплоченности коллектива.
27. Диагностика социально-психологического климата в коллективе.
28. Экономические реформы и сплоченность коллектива.
29. Основные факторы и эмпирические индикаторы отношения к труду.
30. Специфика формирования отношения к труду в условиях рынка.
31. Социальная сущность удовлетворенности трудом
32. Социально-психологический климат в трудовой организации.
33. Социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений.
34. Формы социально-экономической самоорганизации в системе трудовых отношений.
35. Стиль руководства как фактор трудовой активности.
36. Причины трудовых конфликтов и способы их разрешения.
37. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере как общественное явление.
38. Основные направления социальной защиты в сфере труда.
39. Механизм социальной защиты работника и социальные гарантии.
40. Социальная политика в условиях рыночных отношений.
41. Проблема мошенничества в российской экономике.
42. Институциональные и региональные регуляторы управления трудовым поведением.

43. Идеология и роль религии в формировании экономического мышления.
44. Экономическая культура, ее элементы, менталитет.
45. Трансформация хозяйственной идеологии в России.
46. Государственное регулирование социальных процессов.
47. Финансовое опосредование социальных отношений.
48. Инвестиционное и инфляционное поведение.
49. Предпринимательство как социальный институт.
50. Статусно - ролевые позиции менеджера и наемного работника.
51. Социальные аспекты рынка труда и безработицы.
52. Социальная защита населения в рыночных условиях.
53. Социальные последствия действия экономических законов.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-6	Знать: структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов в сфере труда; методы изучения социально-трудовых отношений и социальных процессов; методы сбора первичной социологической информации; Уметь: анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда. Владеть: методами сбора и обработки первичной социологической информации.	Устный опрос, написание рефератов, тестирование
ПК-4	Знать: сущность и структуру трудовой адаптации, выделять психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты адаптации; объективные и субъективные показатели адаптации. Уметь: анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала. Владеть: методиками управления трудовой адаптацией персонала организации.	Устный опрос, написание рефератов, тестирование
ПК-30	Знать: причины и последствия трудового конфликта, признаки конфликта, стадии конфликта, типы конфликтов. Уметь: анализировать причины и последствия трудовых конфликтов. Владеть: навыками диагностики и методами управления трудовыми конфликтами и стрессами	Устный опрос, проведение деловой игры, написание рефератов, тестирование

--	--	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОК-6 (способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов в сфере труда; методы изучения социально-трудовых отношений и социальных процессов; методы сбора первичной социологической информации;</p> <p>Уметь: анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда.</p> <p>Владеть: методами сбора и обработки первичной социологической информации.</p>	<p>Имеет неполное представление о социально-трудовых отношениях и социальных процессах, методах изучения социально-трудовых отношений и социальных процессов.</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда.</p> <p>Слабо владеет методами сбора и обработки первичной социологической информации</p>	<p>Допускает неточности в понимании социально-трудовых отношений и социальных процессов, методов их изучения.</p> <p>Может анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда.</p> <p>Владеет методами сбора и обработки первичной социологической информации.</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о социально-трудовых отношениях и социальных процессах в сфере труда.</p> <p>Может правильно анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда.</p> <p>Эффективно владеет методами сбора и обработки первичной социологической информации.</p>

ПК-4 (знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: сущность и структуру трудовой адаптации, выделять психофизиологический, социально-психологический и профессиональный аспекты адаптации; объективные и субъективные показатели адаптации.</p> <p>Уметь: анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала.</p> <p>Владеть: методиками управления трудовой адаптацией персонала организации.</p>	<p>Имеет неполное представление о сущности и структуре трудовой адаптации персонала организации.</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала.</p> <p>Слабо владеет методами управления трудовой адаптацией персонала.</p>	<p>Допускает неточности в знании сущности и структуры трудовой адаптации персонала организации.</p> <p>Может анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала.</p> <p>Владеет методами управления трудовой адаптацией персонала.</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о сущности и структуре трудовой адаптации персонала организации.</p> <p>Может грамотно анализировать факторы, влияющие на трудовую адаптацию персонала.</p> <p>Эффективно владеет методами управления трудовой адаптацией персонала.</p>

ПК-30 (знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике)

Уровень	Показатели обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: причины и последствия трудового конфликта, признаки конфликта, стадии конфликта, типы конфликтов. Уметь: анализировать причины и последствия трудовых конфликтов. Владеть: навыками диагностики и управления трудовыми конфликтами	Имеет неполное представление о причинах и последствиях трудового конфликта, признаках конфликта, стадиях конфликта, типах конфликтов. Демонстрирует слабое умение анализировать причины и последствия трудовых конфликтов. Слабо владеет методами управления трудовыми конфликтами	Допускает неточности в понимании причин и последствий трудового конфликта, признаках конфликта, стадиях конфликта, типах конфликтов. Может анализировать причины и последствия трудовых конфликтов. Владеет методами управления трудовыми конфликтами	Демонстрирует четкое представление о причинах и последствиях трудового конфликта, признаках конфликта, стадиях конфликта, типах конфликтов Может грамотно анализировать причины и последствия трудовых конфликтов Эффективно владеет методами управления трудовыми конфликтами

Если хотя бы одна из компетенций не сформирована, то положительная оценки по дисциплине быть не может.

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Образец тестового задания по первому модулю

Вариант 1

1. Что представляет собой наука «Социология»?

- а) наука, изучающая социальную деятельность
- б) наука, изучающая качества людей
- в) наука об обществе как социальной системе
- г) наука, изучающая народонаселение

- д) наука, изучающая природные процессы
2. *Каким временем можно датировать начало институционализации социологии труда как самостоятельной научной дисциплины?*
- а) первая половина 19 века;
 - б) вторая половина 19 века;
 - в) первая половина 20 века
 - г) вторая половина 20 века
3. *Каковы важнейшие функции социологии?*
- а) познавательно-прикладная
 - б) разъяснительно-просветительская
 - в) исследовательская
 - г) идеологическая
 - д) контрольная
4. *Что представляет собой общество?*
- а) система отношений между людьми на основе общих норм, законов
 - б) совокупность людей
 - в) совокупность социальных общностей
 - г) совокупность людей, объединенных в организацию
 - д) территориальная общность
5. *Каковы характерные признаки общества?*
- а) единая национальность
 - б) наличие территории
 - в) социальная структура
 - г) законодательная система
 - д) социокультурная идентичность (одинаковость)
6. *Каковы основные сферы жизни общества?*
- а) национальная
 - б) производственная
 - в) социальная
 - г) политическая
 - д) духовная
7. *Какова главная характерная черта гражданского общества?*
- а) мощная правовая система
 - б) негосударственная, неполитическая жизнедеятельность
 - в) высокая централизация государственной власти
 - г) всеобщее равенство
 - д) развитая промышленность.
8. *Основные категории социологии это:*
- а) содержание труда, условия труда
 - б) социальное взаимодействие, социальная структура
 - в) производство, распределение
 - г) потребление
9. *Социальная структура общества это:*
- а) совокупность всех статусов
 - б) совокупность всех социальных групп, социальных отношений
 - в) экономический базис общества
 - г) политическая надстройка общества
 - д) совокупность людей страны
10. *Что представляет собой социальная общность?*
- а) определенная сумма индивидов
 - б) совокупность людей, взаимодействующих друг с другом
 - в) общество

- г) зрительская аудитория
- д) любая группа людей.

Вариант 2

1. *Что означает термин «социальное»?*
 - а) соответствует понятию «общественное»
 - б) соответствует понятию «человеческое»
 - в) соответствует понятию «свобода»
 - г) соответствует понятию «культура»
 - д) соответствует понятию «знание»
2. *Сущность социального неравенства заключается в:*
 - а) том, что меньшинство населения всегда владеет большей частью национального богатства
 - б) неодинаковом доступе различных категорий населения к социальным благам
 - в) неодинаковом доступе различных категорий населения к средствам производства
 - г) различии в доходах
3. *Что понимается под термином «социология труда»?*
 - а) самостоятельное научное направление
 - б) отраслевая социологическая наука
 - в) некоторая совокупность теории и практики
 - г) социологическая теория
4. *Предметом изучения социологии труда является:*
 - а) производственные отношения
 - б) общественные отношения
 - в) социально-трудовые отношения
 - г) экономические отношения
5. *По содержанию деятельности социально-трудовые отношения классифицируются:*
 - а) производственно-функциональные
 - б) профессионально-квалификационные
 - в) социально-психологические
 - г) организационно-технические
 - д) внутрипроизводственные
6. *По способу общения социально-трудовые отношения классифицируются:*
 - а) безличные
 - б) межличностные
 - в) формальные
 - г) неформальные
7. *По субъекту социально-трудовые отношения классифицируются:*
 - а) межорганизационные
 - б) внутриорганизационные
 - в) межличностные
 - г) безличные
8. *Какова связь социально-трудовых отношений и социальных процессов?*
 - а) существуют независимо
 - б) не существует социально-трудовых отношений вне социальных процессов и наоборот
 - в) не связаны
9. *Управление социальными процессами предполагает их:*

- а) планирование
- б) регулирование
- в) согласование
- г) стимулирование

10. *В чем заключается отличие социологического подхода к труду от подхода других наук?*

- а) в комплексности анализа явлений в трудовой сфере
- б) в выявлении механизма действия экономических законов в сфере труда
- в) в исследовании закономерностей функционального состояния организма работающего

Вариант 3

1. *Социальные процессы это:*

- а) изменение состояний трудовых групп, коллективов, отдельных работников
- б) изменение вещества природы в целесообразную форму
- в) изменение социального статуса человека в процессе труда
- г) изменение форм трудового поведения

2. *Донаучный этап развития социологии связан с именами:*

- а) Макс Вебер
- б) Платон
- в) Э.Дюркгейм
- г) Никола Макиавелли
- д) Аристотель

3. *Классический этап развития социологии связан с именами*

- а) Томас Гоббс
- б) О.Конт
- в) К.Маркс
- г) Э.Мэйо

4. *Первую в мире теорию стратификации создал?*

- а) Платон
- б) И.Кант
- в) Аристотель
- г) О.Конт

5. *Кто из мыслителей античности выступал против частной собственности?*

- а) Платон
- б) Томас Гоббс
- в) Аристотель

6. *Назовите ученого, впервые использовавшего термин «социология»?*

- а) И.Кант
- б) О.Конт
- в) Э.Дюркгейм
- г) М. Вебер

К. Маркс.

7. *Кому из мыслителей принадлежит высказывание: «Частной собственностью может владеть каждый, она не вредит нравам людей...»*

- а) Аристотель
- б) М.Вебер
- в) Николо Макиавелли
- г) Платон

8. *Изобретателем теории социального конфликта считают:*
- а) О.Конта
 - б) К.Маркса
 - в) Э.Дюркгейма
9. *Кто разработал материалистическое учение общества?*
- а) И.Кант
 - б) Аристотель
 - в) Э.Дюркгейм
 - г) К.Маркс
 - д) О.Конт.
10. *Под руководством, какого социолога проведен знаменитый Хоторнский эксперимент?*
- а) Ф.Тейлор
 - б) Э.Мэйо
 - в) А.Маслоу
 - г) Т.Парсонс
 - д) П.Сорокин

Вариант 4

1. *На основе Хоторнских экспериментов была сформулирована:*
- а) доктрина «человеческих отношений»
 - б) явление «неформальной организации»
 - в) «теория стилей управления»
2. *Что понимается под термином «обогащение труда»?*
- а) повышение содержательности работы
 - б) улучшение условий работы
 - в) признание значимости работы
 - г) повышение привлекательности, престижности работы
3. *Автором теории обогащения труда является:*
- а) Ф.Херцберг
 - б) Дж.Морено
 - в) Э.Мэйо
 - г) К.Левин
4. *Социологические идеи в России зарождаются:*
- а) после отмены крепостного права в 1861г.
 - б) в середине XVIII века
 - в) в начале XIX века
 - г) в начале XX века
5. *Первый учебный обзор по социологии на русском языке вышел в свет:*
- а) в 1897 году
 - б) в 1916 году
 - в) в 1917
 - г) в 1922 году
6. *Учреждение Русского социологического общества им. М.М.Ковалевского состоялось:*
- а) в 1916 году
 - б) в 1897 году
 - в) в 1908 году
7. *Психологическое направление в социологии связано с именем:*
- а) Е.В.Роберти
 - б) М.А.Бакунин

- в) М.М.Ковалевский
 - г) Г.В.Плеханов
8. *Первый профессор социологии в России:*
- а) П.А.Сорокин
 - б) В.И.Ленин
 - в) Г.В.Плеханов
 - г) В.В.Берви-Флеровский
9. *Первая русская социологическая кафедра была создана:*
- а) в 1908 году
 - б) в 1916 году
 - в) в 1917 году
 - г) в 1897 году
10. *Проблемы бюджета времени активно изучались под руководством:*
- а) С.Г.Струмилина
 - б) К.М.Тахтарева
 - в) В.А.Ядова
 - г) П.Струве

Образец тестового задания по второму модулю

Вариант 1

1. *Метод исследования это:*
- а) основной способ сбора, обработки или анализа данных
 - б) совокупность специальных приемов
 - в) совокупность технических приемом
 - г) общая система действий и способ организации исследования
2. *Техника исследования это:*
- а) совокупность специальных приемов для эффективного использования того или иного метода
 - б) последовательность всех операций
 - в) сбор, обработка и анализ информации
 - г) совокупность специальных приемов
3. *Процедурой обычно называют:*
- а) общую систему действий и способов организации исследования
 - б) приемы контроля надежности первичной информации
 - в) измерение количественных характеристик явлений
4. *Программа социологического исследования это:*
- а) изложение его теоретико-методологических предпосылок
 - б) рабочий план, в котором упорядочиваются этапы работы, сроки исследования
 - в) набросок основных процедур сбора исходных данных
 - г) анализ исходных данных
5. *Методологический раздел программы социологического исследования включает:*
- а) формулировку проблемы
 - б) определение объекта и предмета исследования
 - в) определение цели и постановка задач исследования
 - г) обоснование системы выборки единиц наблюдения
6. *Методический раздел программы включает:*
- а) стратегический план исследования
 - б) обоснование выборочной совокупности

- в) набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных
 - г) развертывание рабочих гипотез
 - д) уточнение и интерпретация основных понятий
7. *Объектом социологического исследования может быть:*
- а) то, на что направлен процесс познания
 - б) свойство данного противоречия
 - в) особенности изучаемого явления
8. *Предмет исследования это:*
- а) значимые свойства, стороны, особенности изучаемого объекта
 - б) то, что явно или неявно содержит социальное противоречие
 - в) уточнение основных понятий
 - г) формулировка цели
9. *Что означает понятие «репрезентативность»?*
- а) соответствие параметров выборочной совокупности - генеральной
 - б) характеристика качества опроса
 - в) представительность социальных качеств
 - г) свойства социального объекта
 - д) правильность ответа.
10. *Первичное измерение (квантификация) социальных характеристик это:*
- а) процедура, с помощью которой измеряемый объект получает числовое выражение в определенном масштабе или шкале
 - б) процедура измерения только количественных характеристик
 - в) мерительная процедура только качественных характеристик

Вариант 2

1. *В зависимости от целей различают исследования?*
- а) эмпирические и теоретические
 - б) разовые и повторные
 - в) когортные и панельные
2. *Объектом когортных исследований выступают:*
- а) одни и те же работники
 - б) разные по профессии работники
 - в) совокупность людей разного года рождения
3. *Наблюдение как метод сбора первичных эмпирических данных целесообразно применять:*
- а) как дополнительный метод в комплексе с другими
 - б) на заключительной стадии для уточнения и интерпретации основных выводов
 - в) при формулировке рабочих гипотез
 - г) как самостоятельный метод
4. *При каком методе сбора информации применяется контент-анализ:*
- а) изучение документов
 - б) интервью
 - в) анкетирование
5. *Контент-анализ начинается с:*
- а) выявления смысловых единиц
 - б) с формулировки цели исследования
 - в) с определения предмета исследования
 - г) с формулировки гипотез
6. *Из скольких условных частей состоит анкетирование как метод сбора социальной информации?*
- а) трех
 - б) двух

- в) не делится на части
- 7. *Анкетирование имеет преимущество по сравнению с интервью?*
 - а) нельзя дать предпочтение одному из них
 - б) имеет
 - в) не имеет
- 8. *Информацию о субъективном мире людей, их склонностях, мотивах деятельности, мнениях получают при:*
 - а) анкетном опросе
 - б) интервью
 - в) социометрическом опросе
 - г) наблюдении
 - д) анализе документов
- 9. *Закрытыми называются вопросы, в которых:*
 - а) даны варианты ответов
 - б) респондент сам записывает ответ
 - в) функционально-психологические вопросы
 - г) вопросы-ловушки
- 10. *Открытыми называются вопросы, в которых:*
 - а) не даны варианты ответов
 - б) даны варианты ответов
 - в) функционально-психологические вопросы
 - г) вопросы-фильтры

Вариант 3

- 1. *Полузакрытые вопросы предусматривают:*
 - а) прочерки для дополнительных комментариев и замечаний
 - б) есть варианты ответов
 - в) ответ записывает сам респондент
 - г) отсутствуют варианты ответов
- 2. *Альтернативные вопросы предусматривают:*
 - а) один вариант ответа
 - б) несколько вариантов ответа
 - в) ответ записывает сам респондент
- 3. *Вопросы – меню предполагают:*
 - а) выбор нескольких вариантов ответа
 - б) один вариант ответа
 - в) нет вариантов ответа
- 4. *Вопросы – ловушки помогают:*
 - а) определить добросовестность респондента
 - б) определить осведомленность респондента
 - в) определить компетентность респондента
 - г) определить искренность респондента
- 5. *Контрольные вопросы задаются для того, чтобы выявить:*
 - а) искренность ответа
 - б) компетентность респондента
 - в) полноту ответа
- 6. *Функционально-психологические вопросы задаются с целью:*
 - снятия напряжения
 - а) выявления искренности респондента
 - б) выявления добросовестности
 - в) психологического давления
- 7. *Отличается ли формализованное интервью от опроса по анкете?*

- а) не отличается
 - б) за исключением того, что ответы записываются интервьюером
 - в) отличается
 - г) ответы записываются респондентом
8. *С помощью какого метода изучается структура межличностных отношений?*
- а) социометрического опроса
 - б) наблюдения
 - в) интервью
 - г) анализ документов
9. *Термин «социометрия» связан с именем:*
- а) Дж. Морено
 - б) Р. Бейлз
 - в) Л. Гуттман
 - г) Терстоун
10. *Социометрический тест предназначен для:*
- а) фиксации взаимных чувств симпатии и антипатии
 - б) фиксации чувств антипатии
 - в) выявления только чувств симпатии

Вариант 4

1. *Назначение социометрического опроса:*
- а) измерение степени сплоченности – разобщенности в группе
 - б) выявления «социометрических позиций»
 - в) обнаружение неформальных образований
 - г) для выявления мнений, суждений, оценок
2. *Социограмма это:*
- а) графическое изображение связей симпатий и антипатий
 - б) изображение безразличия между членами группы
 - в) изображение взаимных чувств неприязни среди членов группы
3. *Что в наибольшей степени определяет сплоченность трудового коллектива?*
- а) общность целей
 - б) квалифицированное управление
 - в) ценностно-ориентационное единство
 - г) доверие к руководству
4. *Какую основную задачу решают прикладные социологические исследования в сфере труда?*
- а) повышение производительности труда
 - б) увеличение прибыли предприятий и организации
 - в) получение информации для целей социального управления
 - г) решение проблем работы с персоналом
5. *С помощью какого инструмента решаются задачи социального развития трудового коллектива?*
- а) бизнес-плана
 - б) социального проекта
 - в) социального плана
 - г) финансового плана
6. *Простая группировка это:*
- а) связывание данных предварительно упорядоченных по одному признаку
 - б) квалификация или упорядочение данных по нескольким признакам
 - в) ранжирование ряда по убыванию признака
 - г) ранжирование ряда по возрастанию признака

7. *Перекрестная группировка это:*

- а) связывание данных предварительно упорядоченных по двум и более признакам
- б) квалификация или упорядочение данных по одному признаку
- в) ранжирование ряда по убыванию признака
- г) ранжирование ряда по возрастанию признака

8. *Коэффициент вариации рассчитывается как:*

- а) отношение среднеквадратического отклонения к среднеарифметической величине его значения
 - б) как отношение дисперсии к среднеарифметической величине
 - в) как корень квадратный из дисперсии
9. *Какой из рядов распределения имеет большее рассеяние?*
- а) у которого коэффициент вариации больше
 - б) у которого коэффициент вариации меньше
 - в) у которого коэффициент вариации равен единице

Вариант 5

1. *Для оценки степени связи двух признаков рассчитываются коэффициенты:*

- а) ранговой корреляции Спирмена
- б) ранговой корреляции Кендалла
- в) коэффициенты вариации

2. *Процесс выборки основан:*

- а) на взаимосвязи и взаимообусловленности качественных характеристик и признаков социальных объектов
- б) на правомерности выводов о целом на основании изучения его части
- в) на изучении части, которая не является микромоделью целого

3. *При методе собственно - случайного отбора:*

- а) каждый элемент генеральной совокупности имеет равную вероятность быть отобранным
- б) элементы генеральной совокупности не имеют равную вероятность быть отобранным
- в) отбор осуществляется через равные интервалы

4. *При каком методе выборки рассчитывается шаг отбора:*

- а) при механическом методе
- б) при случайно – повторном
- в) при случайно – бесповторном
- г) при серийном методе

5. *При серийной выборке:*

- а) отбор респондентов осуществляется из каждой серии
- б) отбор осуществляется при помощи механической или собственно случайной выборки
- в) генеральная совокупность не разбивается на однородные части
- г) шаг отбора не рассчитывается

6. *Метод гнездовой выборки предполагает:*

- а) отбор не отдельных респондентов, а групп или коллективов
- б) отбор отдельных респондентов
- в) сплошной опрос в отобранных группах

7. *Примером стихийной выборке служит:*

- а) почтовый опрос читателей журнала или газеты
- б) поиск респондентов методом «снежного кома»
- в) опрос респондентов по заранее составленному массиву

8. *Метод основного массива предполагает:*

- а) опрос 60-70% слушателей

- б) сплошной опрос
 - в) опрос 50% слушателей
 - г) опрос менее 50% слушателей
9. *Социально-экономическая неоднородность труда это:*
- а) следствие закона общественного разделения труда
 - б) следствие отчуждения труда
 - в) следствие изменения содержания труда и его условий
 - г) следствие изменения характера труда
10. *Содержание труда это:*
- а) совокупность выполняемых работником действий их соотношение и взаимосвязь
 - б) насыщенность умственной деятельностью
 - в) качественные характеристики труда

Образец тестового задания по третьему модулю

Вариант 1

1. *Отношение к труду это:*
- а) субъективное по форме своего выражения сложное переплетение различных форм реального и вербального поведения
 - б) совокупность мотивов и установок, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности
 - в) состояние удовлетворенности - неудовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности
 - г) дисциплина труда
2. *Отношение к труду – сложное социальное явление, которое представляет собой единство:*
- а) трех элементов
 - б) двух элементов
 - г) четырех элементов
3. *Отношение к труду – это единство следующих элементов:*
- а) мотивационный элемент
 - б) трудовая активность
 - в) оценочный элемент
 - г) содержательность труда
4. *Цель изучения отношения к труду:*
- а) выявление механизма его формирования и управления им
 - б) улучшение психологического климата в коллективе
 - в) укрепление трудовой дисциплины
 - г) повышение сплоченности коллектива
5. *В каких показателях измеряется отношение работников к труду?*
- а) объективных
 - б) субъективных
 - в) производственных
 - г) социальных
6. *Социальная стратификация это:*
- а) расположение социальных слоев сверху вниз по признаку неравенства в доходах, уровне образования, объеме власти, профессиональном престиже
 - б) расположение социальных слоев сверху вниз по признаку неравенства в доходах
 - в) расположение социальных слоев сверху вниз по признаку неравенства в объеме власти, профессиональном престиже
 - г) расположение социальных слоев по признаку неравенства в уровне

образования

7. *Критериями социальной стратификации являются:*

- а) национальность
- б) уровень образования
- в) уровень доходов
- г) религиозная принадлежность
- д) объем власти

8. *Какие исторические типы стратификации известны в социологии:*

- а) рабство
- б) касты
- в) сословия
- г) классы
- д) феодализм

9. *Какие типы стратификации характеризуют закрытые общества?*

- а) рабство
- б) касты
- в) сословия
- г) классы
- д) феодализм

10. *Какие типы стратификации характеризуют открытые общества?*

- а) рабство
- б) касты
- в) сословия
- г) классы
- д) феодализм

Вариант 2

1. *Рабство это:*

- а) форма максимально жесткого закрепления людей в непривилегированных стратах
- б) пожизненное закрепление индивида за своей стратой
- в) юридическое закрепление к страте
- г) отсутствие какого-либо закрепления за одной стратой

2. *Касты это:*

- а) форма максимально жесткого закрепления людей в непривилегированных стратах
- б) пожизненное закрепление индивида за своей стратой
- в) юридическое закрепление к страте
- г) отсутствие какого-либо закрепления за одной стратой

3. *Сословия это:*

- а) форма максимально жесткого закрепления людей в непривилегированных стратах
- б) пожизненное закрепление индивида за своей стратой
- в) юридическое закрепление к страте
- г) отсутствие какого-либо закрепления за одной стратой

4. *Классы это:*

- а) форма максимально жесткого закрепления людей в непривилегированных стратах
- б) пожизненное закрепление индивида за своей стратой
- в) юридическое закрепление к страте
- г) отсутствие какого-либо закрепления за одной стратой

5. *В дореволюционной России официальным было:*

- а) сословное деление
- б) классовое деление
- в) кастовое деление

- г) не было никакого деления
6. *Какие классы существовали в СССР?*
- а) рабочие
 - б) крестьяне
 - в) трудовая интеллигенция
 - г) служащие
7. *В индустриально развитых странах численность среднего класса составляет:*
- от 60 до 80% населения
 - до 50% населения
 - от 30 до 40% населения
 - 10% населения
8. *Первым привилегированным сословием в дореволюционной России считалось:*
- а) дворянство
 - б) духовенство
 - в) крестьянство
 - г) мещане
9. *Из какой среды формировались русские промышленники, буржуазия?*
- а) из мещанства
 - б) из крестьянства
 - в) из дворянства
 - г) из духовенства
10. *Какие классы можно выделить в современной России?*
- а) высший класс
 - б) низший класс
 - в) средний класс
 - г) не существует классов

Вариант 3

1. *Что относится к элементам косвенного управления трудовым поведением?*
- а) убеждения
 - б) задания
 - в) мотивы
 - г) стимулы
2. *Какие стимулы чаще всего используются в практике регулирования трудового поведения?*
- а) материальные
 - б) организационные (статусные)
 - в) символическими (моральные)
3. *Процесс мотивации это:*
- а) совокупность внутренних и внешних побудительных сил
 - б) совокупность стимулов
 - в) совокупность мотивов
 - г) совокупность установок
4. *К внутренним побудительным силам относятся:*
- а) потребности
 - б) интересы
 - в) ценности
 - г) стимулы
5. *К внешним побудительным силам относятся:*
- а) стимулы
 - б) ценностные ориентации
 - в) потребности

- г) социальные нормы
6. *Как соотносятся между собой понятия «стимулирование» и «мотивация»?*
- а) мотивация шире, она включает в себя и стимулирование
 б) это, в сущности, одно и то же
 в) стимулирование шире, оно включает в себя мотивацию
 г) это совершенно разные понятия
7. *Какое из суждений применительно к категории «потребность» является неверным?*
- а) нужда, дефицит чего-то
 б) избыток чего-то в организме
 в) ощущение напряжения
 г) осознанная причина действий
8. *Какие мотивационные регуляторы поведения чаще всего включаются в наиболее сложных жизненных ситуациях?*
- а) потребности
 б) цели
 в) ценности
 г) интересы
9. *Какой из перечисленных ниже факторов (согласно мотивационно-гигиенической теории Ф.Херцберга) не относится к мотивационным факторам?*
- а) признания за достижения
 б) политика компании и стиль управления
 в) интерес к работе
 г) ответственность
10. *Процесс мотивации трудовой деятельности это:*
- а) совокупность внутренних и внешних побудительных сил
 б) совокупность внутренних побудительных сил (потребности, интересы, желания и т.д.)
 в) совокупность внешних побудительных сил (заработная плата, премии,
 г) условия труда и т.д.)
 д) структура мотивов трудовой деятельности

Вариант 4

1. *Источником мотивации трудового поведения являются:*
- а) потребности
 б) ценности, ценностные ориентации
 в) интересы
 г) желания, стремления
2. *Осознанная потребность это:*
- а) интерес
 б) мотив
 в) ценность
 г) ценностная ориентация
3. *Любая из потребностей может породить:*
- а) многообразие интересов
 б) один интерес
 в) несколько интересов
 г) не связана с интересом
4. *Ценности формируются на основе:*
- а) потребностей
 б) интересов

- в) мотивов
- г) стремлений
- 5. *К терминальным ценностям относятся:*
 - а) здоровье
 - б) интересная работа
 - в) любовь
 - г) чувство долга
 - д) сильная воля
- 6. *К инструментальным ценностям относятся:*
 - а) умение держать слово
 - б) сильная воля
 - в) материальная обеспеченность
 - г) интересная работа
- 7. *Мотивы выполняют следующие функции:*
 - а) ориентирующая
 - б) смыслообразующая
 - в) опосредствующая
 - г) стимулирующая
 - д) регулирующая
- 8. *Деятельность человека обосновывается одновременно:*
 - а) несколькими мотивами
 - б) мотивационным ядром
 - в) одним мотивом
- 9. *У занятых малосодержательным трудом ведущим мотивом выбора работы является:*
 - а) размер заработной платы
 - б) содержание труда
 - в) условия труда
 - г) стиль руководства
- 10. *Мотивационное ядро это:*
 - а) совокупность мотивов
 - б) структура мотивов
 - в) ведущий мотив
 - г) один мотив

Вариант 5

- 1. *Сколько групп потребностей в теории А.Маслоу:*
 - а) пять
 - б) четыре
 - в) три
 - г) шесть
- 2. *По какому принципу А.Маслоу расположил потребности:*
 - а) по принципу иерархии
 - б) хаотично
 - в) в зависимости от влияния различных факторов
- 3. *Вершину пирамиды А.Маслоу занимают:*
 - а) потребности в самореализации
 - б) потребности в безопасности
 - в) физиологические потребности
 - г) социальные потребности
- 4. *В теории мотивационных потребностей Д.МакКлелланда важными являются:*

- а) потребности во власти
- б) в успехе
- в) в принадлежности
- г) в еде
- д) в отдыхе

5. В теории Ф.Херцберга к гигиеническим факторам относятся:

- а) отношения с начальством
- б) нравственный климат в коллективе
- в) вознаграждение
- г) достижение целей
- д) самостоятельность

6. К мотивирующим факторам в теории Ф.Херцберга относятся:

- а) интересное содержание работы
- б) достижение целей
- в) условия труда
- г) стабильность рабочего места
- д) способности руководителя

7. Какой из вариантов ответов, раскрывающих суть социальной организации – неправильный?

- а) совокупность людей, собранных в одном месте
- б) совокупность людей, взаимодействующих на основе иерархии социальных статусов
- в) целевая, пирамидально построенная иерархическая система
- г) важный инструмент достижения целей общества, средство включения в него индивидов
- д) целостная система, наиболее полно аккумулирующая в себе свойства частей, работающих в ней

8. Социальная организация отличается от социальной общности?

- а) общей ответственностью за результаты жизнедеятельности ее членов наличием единой цели и плана деятельности
- б) распределением функций, ролей и обязанностей между ее членами
- в) иерархия позиций и должностей в системе
- г) ответственностью каждой личности за выполнение заданных функций и ролей

9. Какими факторами определяется поведение в социальной организации?

- а) жесткой партийной дисциплиной
- б) условиями специализации и разделения труда
- в) законами совместной трудовой деятельности
- г) наличием иерархической системы власти

10. Каковы признаки формальной структуры социальной организации?

- а) моральные стимулы
- б) программы деятельности
- в) принципы и нормы вознаграждения
- г) нормы и образцы служебного поведения

Вариант 6

1. Какое из приведенных ниже суждений наилучшим образом определяет понятие трудовой адаптации?

- а) быстрое и активное включение в жизнь организации
- б) пассивное приспособление к требованиям организации
- в) единство пассивных и активных форм приспособления к трудовой среде
- г) приспособление трудовой среды к требованиям и ожиданиям работника

2. В трудовой адаптации выделяют:

- а) психофизиологическую адаптацию

- б) социально-психологическую
 - в) профессиональная
 - г) организационную
 - д) коллективную
3. *К производственным факторам трудовой адаптации относятся:*
- а) все элементы производственной среды
 - б) образование
 - в) стаж работы
 - г) семейное положение
4. *Какой вид адаптации оказывается наиболее сложным для выпускника вуза?*
- а) профессиональная адаптация
 - б) организационная адаптация
 - в) социально-психологическая адаптация
 - г) личностная (самоадаптация)
5. *У какой категории персонала срок адаптации должен быть объективно ниже?*
- а) у рабочего
 - б) у руководителя предприятия
 - в) у руководителя подразделения
 - г) у специалиста
6. *Важнейшей предпосылкой успешной трудовой адаптации является:*
- а) профессиональная ориентация и профессиональный отбор
 - б) престиж и привлекательность профессий
 - в) социальное происхождение, уровень притязаний
 - г) образование
7. *Управление трудовой адаптацией, это:*
- а) учет, регулирование и контроль
 - б) воздействие на личностные факторы адаптации
 - в) воздействие на производственные факторы адаптации
 - г) профессиональный отбор
8. *Что такое социальная мобильность?*
- а) изменение положения индивида или группы в общественной системе
 - б) миграция
 - в) изменение уровня благосостояния человека
 - г) готовность индивида к перемене профессии, образования, образа жизни
 - д) повышение квалификации.
9. *К текучести кадров относятся увольнения:*
- а) по собственному желанию
 - б) за нарушения трудовой дисциплины
 - в) организованные переводы
 - г) призыв в армию
10. *Коэффициент текучести кадров рассчитывается в процентах:*
- а) как отношение числа уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала
 - б) как отношение всех уволенных к среднесписочной численности персонала
 - в) как отношение числа уволенных по собственному желанию к среднесписочной численности персонала

Вариант 7

1. *Какова основная причина социальных конфликтов?*
- а) социальное неравенство, порождающее борьбу интересов

- б) экономическое соперничество между классами
 - в) культурные различия
 - г) борьба за власть
 - д) борьба за социальный престиж
2. *Трудовой конфликт это:*
- а) противоречие организационно-трудовых отношений между индивидами и группами работников
 - б) форма организационного взаимодействия между работниками
 - в) форма взаимоотношений между работниками
 - г) социальные отношения между работниками
3. *К социальным относятся конфликты, участником которых являются:*
- а) два человека и более
 - б) два человека и более, в том числе различные объединения людей: группы, партии, государства и т.п.
 - в) государства
 - г) внутриличностный конфликт
4. *Признаками социальных конфликтов являются:*
- а) наличие по меньшей мере двух сторон
 - б) взаимозависимость сторон
 - в) несовместимость целей и ценностей
 - г) нулевая сумма конфликтного взаимодействия
 - д) взаимная выгода
 - е) отсутствие давления
5. *Укажите правильную последовательность стадий разрешения конфликта:*
- а) формирование
 - б) зарождение
 - г) расцвет
 - д) угасание или преобразование
6. *Конфликт как явление, нарушающее нормальное существование организации рассматривает:*
- а) Э.Мэйо
 - б) Р.Дарендорф
 - в) А.Маслоу
 - г) Ф.Хедоури
7. *Сторонником конфликта как неотъемлемого источника общественных изменений и развития является:*
- а) Р.Дарендорф
 - б) М.Х.Мескон
 - в) Ф.Хедоури
 - г) Э.Мэйо
8. *Ведущую роль в обращении с конфликтами играет:*
- а) непосредственный руководитель
 - б) трудовой коллектив
 - в) авторитетный арбитр
 - г) психолог
9. *Что понимается под институционализацией трудового конфликта?*
- а) разрешение конфликта с помощью специально создаваемых органов и служб
 - б) разрешение конфликта на основе взаимной договоренности конфликтующих сторон
 - в) введение конфликта в систему нормативного регулирования с соблюдением формальных правил и процедур
 - г) введение в конфликт третьей, незаинтересованной стороны

10. Какой способ разрешения трудового конфликта представляется наиболее приемлемым?

- а) переговоры
- б) открытое столкновение и – победа
- в) «закулисные» сделки
- г) подключение к конфликту третьей стороны

Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля

1. Основные понятия и предмет социологии как науки.
2. Предмет социологии труда как специальной социологической теории.
3. Задачи и связь социологии труда с другими науками о труде.
4. Возникновение и развитие социологии как науки.
5. Социология в России.
6. Развитие социологических идей о труде в СССР в 20-30-е годы.
7. Социологические исследования труда в СССР 70-80-е годы.
8. Основные направления социологических исследований труда в СССР.
9. Наблюдение как метод сбора информации о социальных процессах в сфере труда.
10. Анализ документов как метод сбора первичной социологической информации.
11. Опрос как метод сбора первичной социальной информации.
12. Классификация вопросов анкеты.
13. Социометрический опрос как метод сбора первичной социальной информации о межличностных отношениях.
14. Методологическая часть программы социологического исследования.
15. Обработка и анализ первичной социологической информации.
16. Коэффициенты ранговой корреляции Спирмена, Кендала.
17. Отношение к труду как сложное социальное явление.
18. Сущность и показатели отношения к труду.
19. Факторы, формирующие отношение к труду.
20. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
21. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
22. Структура мотивов трудового поведения.
23. Теории мотивации труда А.Маслоу, Дэвида Мак Клеланда.
24. Теория двух факторов Фредерика Херцберга.
25. Сущность и структура трудовой адаптации.
26. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
27. Трудовой коллектив и его структура.
28. Сущность и функции стимулирования труда.
29. Виды стимулов трудовой деятельности.
30. Основные требования к организации стимулирования труда.
31. Социальный контроль и социальные нормы.
32. Виды социального контроля в сфере труда.
33. Социология труда за рубежом.
34. Укрепление трудовой дисциплины как функция социального контроля.
35. Признаки, стадии и типы конфликтов.
36. Причины и последствия трудовых конфликтов.

37. Диагностирование и предупреждение конфликта.
38. Основные стратегии обращения с конфликтами.
39. Стили, методы и типология конфликтного поведения.
40. Общие принципы, правила и рекомендации, используемые при управлении конфликтами.
41. Программа социологического исследования.
42. Внутриколлективная сплоченность как важнейшая социологическая характеристика.
43. Факторы сплочения трудового коллектива.
44. Стилль руководства трудовыми коллективами.
45. Виды и формы трудовых перемещений.
46. Измерение стратификации.
47. Исторические типы стратификации.
48. Классы и сословия в дореволюционной России.
49. Классовая система США.
50. Стратификация в СССР и России.
51. Целенаправленные методы обоснования выборочной совокупности.
52. Вероятностные методы обоснования выборочной совокупности.
53. Шкалирование как способ измерения социологических характеристик. Типы шкал.
54. Виды социологических исследований.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:



8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М., 1999.
2. Волков Ю.Е. Социология труда. Учебное пособие. – М.: АТИСО, 2009.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов – М: НОРМА-ИНФРА-М, 2007.
4. Добренчиков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М., 2004.
5. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учебное пособие. – М., 2005.
6. Радаев В.В. Экономическая социология. – М., 2005.
7. Ромашов О.В. Социология труда и экономическая социология. – М.: Гардарики, 2007.
8. Токарская Н.М., Карпикова И.С. Социология труда. – М.: Логос, 2006.
9. Экономика труда: учебник. – 2 изд., перераб. и доп. /под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э.Шлендера. – М.: Магистр, 2011.
10. Экономика и социология труда./Под общ. ред. д.э.н., проф. Р.Г.Мумладзе. – М., 2013.
11. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. 3-е изд. - Изд-во «Самарский университет», 1995.

б) дополнительная литература:

1. Методы сбора информации в социологических исследованиях. Книга 1.- М: Наука, 1990.
2. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости: Учебное пособие. – М., 2005.
3. Рабочая книга социолога. 2-е изд. - М.: Наука, 1983.
4. Руткевич М.Н. Социальная структура. – М., 2004.

Рекомендуемые журналы; Вопросы экономики. Вопросы психологии. Деловая жизнь. Деловые люди. Предприниматель. Социальная защита. СОЦИС. Социологический журнал. Социум. Труд за рубежом. Человек и труд. Человек и карьера. Человек и экономика. Экономика и социальные перемены.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

- ссылки на Интернет-ресурсы:

- www.4p.ru;

www.gpntb.ru/ Государственная публичная научно-техническая библиотека.

www.nlr.ru/ Российская национальная библиотека.

www.nns.ru/ Национальная электронная библиотека.

www.rsl.ru/ Российская государственная библиотека.

www.google.ru Поисковая система «Google».

www.rambler.ru/ Поисковая система «Рамблер».

www.yandex.ru/ Поисковая система «Яндекс».

www.aif.ru/ Агентство деловых новостей «Аргументы и факты».

www.biznes-karta.ru/ Агентство деловой информации «Бизнес-карта».

www.bloomberg.com/ Агентство финансовых новостей «Блумберг».

www.businesslearning.ru/ Система дистанционного бизнес-образования.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Социология труда» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу

студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: Деловые люди, Предприниматель, Социальная защита, Социологические исследования, Социологический журнал, Человек и труд, Человек и карьера, Человек и экономика, Экономика и социальные перемены.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Программное обеспечение:

Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), Power Point – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.