

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 10:02:25

Уникальный программный код:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт** Менеджмента  
**Кафедра** Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ  
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

<b>Наименование дисциплины</b>	Б1.Б.27 Социология труда
<b>Основная профессиональная образовательная программа</b>	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Социология труда входит в базовую часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Профессиография, Адаптация лиц с ОВЗ, Политология, Культурология, Экология, Технологические основы производства, Линейная алгебра, Математический анализ, Теория вероятностей и математическая статистика, Основы организации труда

Последующие дисциплины по связям компетенций: Методы социологических исследований в управлении персоналом, Профессиональная имиджелогия, Управление качеством рабочей силы, Командообразование, Управление командной работой, Основы социального страхования, Управление социальным развитием

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Социология труда в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ОПК-5	ОПК5з1: цели и задачи организации, методы анализа результатов исследований	ОПК5у1: анализировать и интерпретировать результаты исследования в контексте целей и задач организации	ОПК5в1: опытом обобщения, анализа и адекватного восприятия результатов исследования при решении задач профессиональной деятельности
	ОПК5з2: основные проблемы и процессы организации, подходы к их классификации и разрешению	ОПК5у2: применять основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации	ОПК5в2: навыками диагностирования и анализа проблем организации

### Профессиональные компетенции (ПК):

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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-4	ПК4з1: основы социализации, профориентации и	ПК4у1: анализировать социальную структуру и социальный потенциал	ПК4в1: навыками социализации, профориентации и

	профессионализации персонала	трудового коллектива предприятия	профессионализации персонала
	ПК4з2: принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	ПК4у2: разрабатывать программы трудовой адаптации	ПК4в2: навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>		
ПК-21	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; методами оценки качества работы с кадровым резервом

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 4
Контактная работа, в том числе:	74.3/2.06
Занятия лекционного типа	36/1
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	51.7/1.44
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

**заочная форма**

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 5
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа, в том числе:	126.7/3.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	144
Зачетные единицы	4

**4. Содержание дисциплины**

**4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:**

Тематический план дисциплины Социология труда представлен в таблице.

**Разделы, темы дисциплины и виды занятий  
Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Общая теория социологии труда	18	18			25,8	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	
2.	Практическая социология труда	18	18			25,9	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	
	Контроль	18						
	<b>Итого</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>51.7</b>		

**заочная форма**

	<b>Контактная работа</b>	<b>С а</b>	
--	--------------------------	------------	--

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
			Практич. занятия					
1.	Общая теория социологии труда	2	2			63.3	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	
2.	Практическая социология труда	2	2			63.4	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	
	Контроль	7						
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>126.7</b>		

#### 4.2 Содержание разделов и тем

##### 4.2.1 Контактная работа

###### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Общая теория социологии труда	лекция	Труд как объект и предмет исследований социологии труда.
		лекция	Возникновение и становление социологии труда
		лекция	Этапы развития зарубежной социологии труда (донаучный и классический этапы)
		лекция	Немецкая школа социологии труда
		лекция	Французская социологическая школа
		лекция	Возникновение социологии труда как науки в России.
		лекция	Социология труда: понятие, цель и задачи
		лекция	Структура и механизм социально-трудовых отношений как предмет социологии труда
		лекция	Социальные процессы в сфере труда как предмет социологии труда
2.	Практическая социология труда	лекция	Основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
		лекция	Отношение к труду как предмет изучения социологии труда

		лекция	Удовлетворенность персонала работой в организации
		лекция	Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
		лекция	Социология трудовой организации
		лекция	Процесс сплочения трудового коллектива
		лекция	Карьерный рост сотрудников
		лекция	Формирование кадрового резерва в организации
		лекция	Обучение персонала и его формы

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Общая теория социологии труда	практическое занятие	Труд как объект и предмет исследований социологии труда.
		практическое занятие	Возникновение и становление социологии труда
		практическое занятие	Этапы развития зарубежной социологии труда (донаучный и классический этапы)
		практическое занятие	Немецкая школа социологии труда
		практическое занятие	Французская социологическая школа
		практическое занятие	Возникновение социологии труда как науки в России.
		практическое занятие	Социология труда: понятие, цель и задачи
		практическое занятие	Структура и механизм социально-трудовых отношений как предмет социологии труда
2.	Практическая социология труда	практическое занятие	Социальные процессы в сфере труда как предмет социологии труда
		практическое занятие	Основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
		практическое занятие	Отношение к труду как предмет изучения социологии труда
		практическое занятие	Удовлетворенность персонала работой в организации
		практическое занятие	Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
		практическое занятие	Социология трудовой организации
		практическое занятие	Процесс сплочения трудового коллектива
		практическое занятие	Карьерный рост сотрудников
практическое занятие	Формирование кадрового резерва в организации		
		практическое занятие	Обучение персонала и его формы

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Общая теория социологии труда	- подготовка доклада - тестирование
2.	Практическая социология труда	- подготовка доклада - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

### 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### 5.1 Литература:

##### Основная литература

Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450611>

##### Дополнительная литература

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, 2021. — 434 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10965-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473554>

##### Литература для самостоятельного изучения

1. Ромашов, О. В. Социология труда и экономическая социология [Текст] : учебник. - УМО. - М. : Гардарики, 2007. - 447 с. ; 60x90/16. - 3000 экз. - Библиогр.: с.436-441. - ISBN 978-5-8297-0272-4 : 212 р.
2. Маркович Д.Ж. Социология труда : Учебник / Д.Ж. Маркович. - М. : РУДН, 1997. - 512с. - 60р.
3. Дикарева, А. А. Социология труда [Текст] : учеб. пособие / М.И. Мирская. - М. : Высшая школа, 1989. - 304 с. - 90 к.

#### 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

#### 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в сети Интернет» (Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ - <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/28>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)



#### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

#### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

#### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Стандарты управления персоналом:

##### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком «+»
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-

Промежуточный контроль	Экзамен	+
------------------------	---------	---

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

## 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

### Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

ОПК-5 - способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ОПК5з1: цели и задачи организации, методы анализа результатов исследований	ОПК5у1: анализировать и интерпретировать результаты исследования в контексте целей и задач организации	ОПК5в1: опытом обобщения, анализа и адекватного восприятия результатов исследования при решении задач профессиональной деятельности
Повышенный	ОПК5з2: основные проблемы и процессы организации, подходы к их классификации и разрешению	ОПК5у2: применять основные алгоритмы диагностирования и анализа проблем в организации	ОПК5в2: навыками диагностирования и анализа проблем организации

### Профессиональные компетенции (ПК):

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

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК4з1: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	ПК4у1: анализировать социальную структуру и социальный потенциал трудового коллектива предприятия	ПК4в1: навыками социализации, профориентации и профессионализации персонала
Повышенный	ПК4з2: принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	ПК4у2: разрабатывать программы трудовой адаптации	ПК4в2: навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, внедрения программ трудовой адаптации и применения их в практической деятельности

ПК-21 - знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК21з1: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением	ПК21у1: оценить качество обучения персонала; определить качество управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением	ПК21в1: методами определения показателей результатов обучения и развития персонала
Повышенный	ПК21з2: основы методологии качества работы с кадровым резервом	ПК21у2: оценивать качество работы с кадровым резервом	ПК21в2: навыками оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением; методами оценки качества работы с кадровым резервом

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Общая теория социологии труда	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	Оценка докладов Тестирование	экзамен
2.	Практическая социология труда	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2	Оценка докладов Тестирование	экзамен

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Общая теория социологии труда	1. Французская социологическая школа (Ш. Фурье, К. Сен-Симон, О. Конт, Э. Дюркгейм). 2. Социология труда в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса. 3. Немецкая школа социологии труда (Т. Веблен, Г. Зиммель, М. Вебер).

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Появление эмпирической социологии (Д. Уатт, Р. Оуэн, Ф. Теннис).</li> <li>5. Классическая школа научного менеджмента: система Ф. Тейлора.</li> <li>6. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо.</li> <li>7. Эмпирическая школа управления трудом (У. Томас и Ф. Знанецкий).</li> <li>8. Вклад Ф. Тейлора и М.Вебера в эмпирическую школу.</li> <li>9. Школа социальных систем и социальная инженерия. Социология труда во Франции (Фридман Ж.).</li> <li>10. Вклад А.Чупрова и Ю. Янсона в отечественную социологию труда.</li> <li>11. Теории классов в дореволюционной социологии труда. Роль ЦИТ (А.К. Гастев) и группы 17-ти (П.М. Керженцев) в разработке проблем социологии труда.</li> <li>12. Возрождение советской социологии в 50-60-е гг.</li> <li>13. Основные идеи и направления в социологии труда 60-90-х гг.</li> <li>14. Суть кризиса социологии труда в условиях рыночных отношений.</li> </ol>
<p>Практическая социология труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальные последствия работы предприятия (трудовой организации) в новых условиях хозяйствования.</li> <li>2. Социально-экономические гарантии и социальная защищенность работников предприятия в рыночных условиях хозяйствования.</li> <li>3. Состояние социально-производственной обстановки на предприятии как важнейшее условие удовлетворенности трудом</li> <li>4. Отношение работника к труду – основной показатель его трудовой и социальной активности</li> <li>5. Сплоченность трудового коллектива и факторы, ее определяющие</li> <li>6. Социальные и социально-психологические предпосылки эффективной коллективной деятельности</li> <li>7. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе (трудовой организации)</li> <li>8. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса</li> <li>9. Удовлетворенность трудом работников в коллективе</li> <li>10. Социальные перемещения работников внутри предприятия, их регулирование</li> <li>11. Личностный потенциал работника, его формирование и развитие</li> <li>12. Притязания современного работника и возможности их реализации</li> <li>13. Социальное и профессионально-квалификационное становление молодых работников</li> <li>14. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям</li> <li>15. Социально-экономическая эффективность труда работников на предприятиях с разной формой собственности</li> <li>16. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива</li> <li>17. Социология предпринимательского поведения</li> <li>18. Становление и развитие предпринимательства как социального явления</li> <li>19. Социологический анализ факторов социально-экономического развития предприятия</li> <li>20. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда</li> <li>21. Конфликты в трудовом коллективе: причины их возникновения и способы разрешения</li> <li>22. Социологический анализ взаимоотношений различных социальных групп в трудовой организации</li> <li>23. Сплоченность первичного трудового коллектива: социологические и социально-психологические аспекты</li> <li>24. Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения</li> </ol>

	<p>25. Социальное развитие персонала на промышленном предприятии в новых условиях хозяйствования</p> <p>26. Социологический анализ профессионально-квалификационной структуры коллектива</p> <p>27. Социологический анализ состояния дисциплины труда и влияющих на нее факторов</p> <p>28. Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность</p> <p>29. Трудовая среда: система образующих ее элементов, их эмпирический анализ</p> <p>30. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива (трудовой организации), их структура, социологический анализ</p> <p>31. Интерес к собственности как стимул к труду</p> <p>32. Предпринимательство как форма экономического поведения</p> <p>33. Индивидуальная трудовая деятельность как предмет и объект социологического анализа</p> <p>34. Трудовое поведение: содержание, структура, функции</p> <p>35. Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности</p> <p>36. Диагностика первичных производственных коллективов</p> <p>37. Социологическая диагностика как разновидность социальной технологии: структура и функции</p> <p>38. Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования</p> <p>39. Социальный механизм согласования коллективных, групповых и индивидуальных интересов работников на предприятии</p> <p>40. Социальные факторы повышения эффективности труда рабочих (инженерно-технических работников, специалистов, служащих, работников управленческого труда) на предприятии</p> <p>41. Основные социально-экономические приоритеты трудового коллектива (трудовой организации) в условиях рынка</p> <p>42. Социальная напряженность в трудовом коллективе (организации): пути предотвращения и преодоления</p>
--	---

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>**

Цель социологии труда – это

- исследование социальных явлений, процессов
- исследование отношений между людьми
- исследование общества, социальных отношений и социальных общностей
- исследование общественной организации труда

Возникновение социологии труда как самостоятельной научной теории следует отнести

- к концу XIX - началу XX в.
- к концу XX - началу XXI в.
- к концу XVIII - началу XIX в.

Предмет дисциплин «Социология труда» и «Экономика труда»

- совпадают полностью
- совпадают частично
- не совпадают полностью

Социология труда представляет собой

- специальную социологическую теорию
- прикладную часть социологии
- науку о трудовых коллективах
- часть экономической социологии

К социальным процессам в сфере труда относят

- ценностно-ориентационные процессы
- изменяюще-поддерживающие процессы
- оценка качества норм труда
- организация материального стимулирования
- исследование уровня и динамики производительности труда

Трудовые перемещения социальных групп и отдельных работников относятся к такому социальному процессу как

- интегративный процесс
- ценностно-ориентационный процесс
- изменяюще-поддерживающий процесс
- труд как базовый социальный процесс

Трудовая адаптация работников относится к такому социальному процессу как

- интегративный процесс
- ценностно-ориентационный процесс
- изменяюще-поддерживающий процесс
- труд как базовый социальный процесс

Формирование и развитие трудовых коллективов относится к такому социальному процессу как

- интегративный процесс
- ценностно-ориентационный процесс
- изменяюще-поддерживающий процесс
- труд как базовый социальный процесс

Под обогащением труда обычно понимают

- увеличение размера вознаграждения
- увеличение количества выполняемых функций
- возможности карьерного роста
- автоматизацию труда
- возможность невыполнения функциональных обязанностей

Карьера - это

- индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
- повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии
- предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти

Начальным этапом организации процесса обучения персонала является

- определение целей обучения
- формирование бюджета обучения
- определение потребностей в обучении
- выбор форм и методов обучения

Подъем на более высокую ступень структурной иерархии означает

- горизонтальное продвижение
- вертикальное продвижение
- ступенчатое продвижение
- центростремительное продвижение

Выделяют следующие функции трудовой организации

- распределительная
- производственно-экономическая
- социально-политическая
- учетно-производственная
- воспитательная
- духовно-идеологическая

Самостоятельный хозяйствующий субъект, созданный в порядке, установленном законом, для производства продукции и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли – это

- предприятие
- некоммерческая организация
- бригада
- благотворительный фонд

Трудовой коллектив - это

- объединение людей, осуществляющих совместную деятельность в рамках организации
- постоянно действующая группа людей
- спонтанно образовавшиеся группы людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенных целей
- объединение людей по интересам

Ядро любого коллектива составляют

- безразличные работники
- частично идентифицированные
- полностью идентифицированные
- не адаптированные работники
- наименее квалифицированные работники

Степень, с которой хорошо выполненная работа и полученный результат приводят к получению работником удовлетворения и сопровождаются положительными эмоциями – это

- удовлетворенность
- активность
- мотивированность

Удовлетворенность трудом — это обобщенный эмпирический показатель

- отношения к труду
- трудовой адаптации
- благоприятного социально-психологического климата
- сплоченности коллектива

Чем больше организация отвечает запросам и требованиям работников, тем их удовлетворенность трудом

- ниже
- выше
- неизменна

Частичная удовлетворенность трудом – это субъективная позитивная оценка

- условий труда
- оплаты труда
- отдельных сторон трудовой деятельности
- всех сторон трудовой деятельности
- стиля руководства

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

### 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме экзамена

Раздел дисциплины	Вопросы
Общая теория социологии труда	1. Предмет социологии труда. Взаимосвязь социологии труда с другими науками о труде
	2. Уровни знания в структуре социологии труда
	3. Категории социологии труда
	4. Функции труда в жизни общества
	5. Этапы развития зарубежной социологии труда (донаучный и классический этапы)
	6. Классическая школа научного менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль и др.).
	7. Теория «человеческих отношений» (Э. Мейо).
	8. Школа социальных систем и социальная инженерия
	9. Этапы развития отечественной социологии труда
	10. Социология труда: понятие, цель и задачи
	11. Социальные процессы в сфере труда как предмет изучения социологии труда
	12. Социология труда в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса.
	13. Немецкая школа социологии труда
	14. Французская социологическая школа
	15. Возникновение социологии труда как науки в России.
Практическая социология труда	1. Субъекты труда, их типология и характеристики
	2. Виды карьерного роста сотрудников
	3. Формирование кадрового резерва.
	4. Сущность и этапы карьерного роста сотрудников
	5. Управление карьерой.
	6. Карьерограмма как форма планирования карьеры
	7. Содержание понятия «обучение персонала».
	8. Психологическая диагностика способностей
	9. Социологическое изучение условий труда.
	10. Цели обучения с точек зрения работодателя и наемного работника
	11. Содержание, структура и функции трудовой мотивации.
	12. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг и др.)
	13. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс и др.)
	14. Социально-экономические теории мотивации (Т. Парсонс, С. Барнард, Х. Саймон, Д. Голдторп, Д. Локвуд)
	15. Классификация вознаграждений
	16. Виды обучения и классификация форм обучения персонала.
	17. Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения.
	18. Особенности и характеристика различных видов трудового поведения.



19.	Содержание и структура понятия "отношение к труду".
20.	Основные факторы, характеризующие отношение к труду, их типология.
21.	Содержание и структура трудовой адаптации. Факторы, влияющие на трудовую адаптацию
22.	Система профориентации. Этапы становления карьеры
23.	Методы обучения персонала и их характеристика.
24.	Оценка результатов обучения.
25.	Этапы обучения и их характеристика
26.	Понятие трудовой организации и трудового коллектива.
27.	Социальная структура трудовой организации.
28.	Сущность, типы, причины и модель трудового конфликта.
29.	Разрешение трудового конфликта.
30.	Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.
31.	Рыночные и директивные механизмы регуляции трудового поведения.

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы
«отлично»	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5у2, ОПК5в1, ОПК5в2, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4у2, ПК4в1, ПК4в2, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21у2, ПК21в1, ПК21в2
«хорошо»	ОПК5з1, ОПК5з2, ОПК5у1, ОПК5в1, ПК4з1, ПК4з2, ПК4у1, ПК4в1, ПК21з1, ПК21з2, ПК21у1, ПК21в1
«удовлетворительно»	ОПК5з1, ОПК5у1, ОПК5в1, ПК4з1, ПК4у1, ПК4в1, ПК21з1, ПК21у1, ПК21в1
«неудовлетворительно»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне