

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Социология трудового коллектива»

для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

профиль подготовки: финансовый менеджмент

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
Очная форма обучения

Семестр \ Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8
ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия								
Психология управления					+			
Социология труда				+				
Политология		+						
Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков						+		
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена								+
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты								+
Этапы формирования компетенций		1		2	3	4		5

Заочная форма обучения

Семестр \ Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ОК-5 – способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия										
Психология управления					+					
Социология труда				+						
Политология		+								
Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков						+				
Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена										+
Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты										+
Этапы формирования компетенций		1		2	3	4				5

* В качестве этапов формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы определены семестры.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-5	Знать	основы управления рынком труда и занятостью	основы социально-трудовых отношений	методы социологических исследований	Устный ответ, тестирование
	Уметь	ориентироваться на рынке труда; формулировать социальные проблемы, возникающие в процессе трудовой деятельности	организовывать взаимодействие в рамках конкретных трудовых коллективов и организаций для решения различных производственных и социальных задач	анализировать особенности и тенденции развития социально-трудовых отношений в конкретных ситуациях	Конспект Реферат
	Владеть	навыками анализа условий труда	основами социологического исследования на предприятии	методами анализа и диагностики социальной ситуации в конкретных трудовых организациях	исследовательский проект
ПК-23	Знать	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	теории мотивации, лидерства и власти; принципы формирования команды	принципы и методы эффективной организации и управления	устный ответ

	Уметь	работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	выявлять причины неудовлетворенности работников трудом	разрабатывать конкретные рекомендации по повышению отдачи человеческого потенциала путем изменения форм трудовой мотивации и стилей управления	кейс задача
	Владеть	навыками самостоятельно проводить диагностику и анализ проблем, социальных процессов, отношений в трудовых коллективах с помощью социологических исследований	методикой проведения и видами социологических исследований в трудовых коллективах	современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.	тестирование, защита доклада
ПК-31	Знать	основы межкультурных отношений в менеджменте; основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;	сущность процессов управления трудовой деятельностью; специфику социально-трудовых отношений	сущность внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала	Устный ответ, тестирование, защита доклада
	Уметь	профессионально, грамотно использовать понятийно-категориальный аппарат социологии труда; формулировать свои мысли, аргументировано обосновывать свою точку зрения; проводить оценку проблемной ситуации, выявлять закономерности и условия развития конкретного трудового коллектива, предприятия в целом; применять научную организацию труда на практике	разрешать конфликтные ситуации; осуществлять диагностику организационной культуры; осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации; определять общую и дополнительную потребности на текущий и перспективный периоды	участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; проводить диагностику трудовых конфликтов, определять методы их решения, проводить аудит человеческих ресурсов; разрабатывать меры по устранению выявленных проблем с помощью социологического исследования	Кейс задача, исследовательский проект,

Владеть	методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); методами эффективной организации управления;	навыками лидерского поведения, командного лидерства и командного сотрудничества; навыками деловых коммуникаций. межкультурных отношений в менеджменте	навыками управления конфликтами в организации; навыками самостоятельно проводить диагностику и анализ проблем, социальных процессов, отношений в трудовых коллективах с помощью социологических исследований; способностью эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде, приемами ведения дискуссии и полемики, методами формирования и поддержания этичного климата в организации	Контрольная работа, тестирование,
---------	---	---	---	-----------------------------------

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

Модуль	№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства**
1	1	Введение в науку. История развития социологии труда. Предмет и содержание социологии трудового коллектива	ОПК-5	Устный ответ Тестирование Защита доклада
	2	Труд как социально-экономическая категория. Социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда		Конспект Реферат
2	3	Трудовой конфликт. Организация и сплочение трудового коллектива.	ПК-23	Реферат Контрольная работа Работа с кейсами

3	4	Отношение к труду и мотивация трудовой деятельности.	ПК-31	Устный ответ Тестирование
	5	Содержание процессов руководства и лидерства в сфере труда.		Кейс задача Защита доклада
4	6	Научная организация труда. Значение НОТ в условиях рыночной экономики	ПК-23	Эссе
	7	Социологические исследования в сфере труда: методология и методика.		Устный ответ
	8	Обработка и анализ результатов социологического исследования. Выводы социологического исследования	ОПК-5	Разработка и защита исследовательского проекта Зачет

Критерии и шкала оценивания устного ответа

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	ставится, если учащийся: полностью освоил учебный материал; сумел изложить его своими словами; может самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя.
<i>хорошо</i>	ставится, если учащийся: в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.
<i>удовлетворительно</i>	ставится, если учащийся: не усвоил существенную часть учебного материала; допускает значительные ошибки при его изложении своими словами; затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами; слабо отвечает на дополнительные вопросы.
<i>неудовлетворительно</i>	ставится, если учащийся: почти не усвоил учебный материал; не может изложить его своими словами; не может подтвердить ответ конкретными примерами; не отвечает на большую часть дополнительных вопросов.

Критерии и шкала оценивания тестового задания

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	75 % и выше правильных ответов;
<i>хорошо</i>	65 – 75 % правильных ответов;
<i>удовлетворительно</i>	55–65 % правильных ответов;
<i>неудовлетворительно</i>	менее 55% правильных ответов

Критерии и шкала оценивания доклада

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	студент показал отличные знания по теме; качество устного выступления высокое. Имеется презентация.
<i>хорошо</i>	задание выполнено правильно, с достаточной степенью полноты; качество устного выступления - хорошее.
<i>удовлетворительно</i>	задание выполнено удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию информации. Качество устного выступления -удовлетворительное.

<i>неудовлетворительно</i>	работа не выполнена или приводятся сведения, не относящиеся к поставленному вопросу; содержание не совпадает с поставленным вопросом.
----------------------------	---

Критерии и шкала оценивания конспекта

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	материал изложен кратко (конспект ориентировочно не должен превышать 1/8 от первичного текста); ясная, чёткая структуризация материала, что обеспечивает его быстрое считывание, схватывание общей логики и т. д.; научная корректность; оригинальность индивидуальной обработки материала;
<i>хорошо</i>	конспект выполнен правильно, с достаточной степенью полноты, основной материал выделен, объем превышает норму для конспекта.
<i>удовлетворительно</i>	конспект выполнен удовлетворительно, имеются определенные недостатки по полноте и содержанию информации.
<i>неудовлетворительно</i>	работа не выполнена или приводятся сведения, не относящиеся к поставленному вопросу; содержание не совпадает с поставленным вопросом.

Критерии и шкала оценивания реферата

<i>отлично</i>	Тема реферата раскрыта полностью. Оформление реферата соответствует требованиям.
<i>хорошо</i>	Тема реферата раскрыта не полностью. В оформлении есть недочеты.
<i>удовлетворительно</i>	Реферат лишь частично соответствует заявленной теме. Есть погрешности в оформлении
<i>неудовлетворительно</i>	Реферат не подготовлен.

Критерии и шкала оценивания контрольной работы

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	выставляется студенту, если вопрос раскрыт полностью, студент показал отличные знания; работа, выполнена полностью без ошибок и недочетов.
<i>хорошо</i>	ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов
<i>удовлетворительно</i>	ставится, если ученик правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недочетов, при наличии четырех-пяти недочетов.
<i>неудовлетворительно</i>	работа не является логически законченной и обоснованной, поставленный вопрос раскрыт неудовлетворительно с точки зрения полноты и глубины изложения материала; отсутствует ответ на вопрос или содержание ответа не совпадает с поставленным вопросом. если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки 3 или правильно выполнено менее 2/3 всей работы

Критерии и шкала оценивания кейс задач

<i>Оценка</i>	<i>Критерий оценки</i>
<i>отлично</i>	Дан полный анализ ситуации. Продемонстрированы знания по теории конфликта и методам их разрешения. Студент умеет вести доказательную полемику, может обосновать свои суждения, при-

	менять знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные, излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
<i>хорошо</i>	Студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "отлично", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого. Нет особой уверенности в правильности выбранного метода.
<i>удовлетворительно</i>	Кейс частично проанализирован. Студент излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого: не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
<i>неудовлетворительно</i>	Анализ кейса не подготовлен.

Критерии и шкала оценивания эссе

<i>отлично</i>	<ul style="list-style-type: none"> – материал эссе соответствует выбранной теме; – прослеживается философское понимание выбранной темы; – убедительность приводимых аргументов; – согласованность, последовательность, логичность изложения; – оригинальность эссе – приводятся различные точки зрения и их личная оценка. – грамотно применяются категории анализа; – студент умело использует приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений; – способен объяснить альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему и прийти к сбалансированному заключению; – диапазон используемого информационного пространства (студент использует большое количество различных источников информации); – дает личную оценку проблеме
<i>хорошо</i>	<ul style="list-style-type: none"> – используемые понятия строго соответствуют теме; – самостоятельность выполнения работы. – ясность и четкость изложения; – логика структурирования доказательств – выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией; – фактическая аргументация дана с опорой только на личный социальный опыт и житейские представления или приведены примеры из источника одного типа
<i>удовлетворительно</i>	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствует аргументация собственного мнения – приводятся отдельные относящиеся к теме, но не связанные между собой и другими компонентами аргументации понятия или положения
<i>неудовлетворительно</i>	<ul style="list-style-type: none"> – смысл высказывания не раскрыт, содержание эссе не даёт представления о понимании темы

Критерии и шкала оценивания исследовательского проекта

<i>отлично</i>	<p>Исследование соответствует представленной программе. Разработаны все основные положения Аргументированы все выводы по полученным результатам Предложены рекомендации по устранению негативов</p>
----------------	--

	Работа соответствует предъявленным требованиям
<i>хорошо</i>	Студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки "отлично", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет. Отмечаются затруднения с интерпретацией выводов
<i>удовлетворительно</i>	Исследование выполнено, однако есть недочеты в методологической части. Отсутствуют выводы исследования
<i>неудовлетворительно</i>	Исследовательский проект не выполнен.

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется двух-балльная шкала: «зачтено», «не зачтено»:

<i>Шкала оценивания</i>	<i>Критерии</i>	<i>Уровень освоения компетенций</i>
<i>зачтено</i>	Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.	<i>Эталонный</i>
	Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	<i>Стандартный</i>
	Оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе или при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.	<i>Пороговый</i>
<i>незачтено</i>	Оценка «незачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный	<i>Компетенции не сформированы</i>

	<p>характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине</p>	
--	--	--

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Темы для устного ответа на практических занятиях

Тема 1. История развития социологии труда. Социология труда как научная дисциплина.

1. История развития социологии труда.
2. Социально-демографическая и экономическая ситуация в России и регионе
3. Профессии, пользующиеся наибольшим спросом на региональном рынке труда.
4. Перспективы трудоустройства мужчин и женщин.
5. Перспективы трудоустройства разных возрастных групп.
6. Проблемы занятости населения Забайкальского края

Тема 4. Отношение к труду и мотивация трудовой деятельности..

1. Понятие мотивации.
2. Мотивы поведения человека на рабочем месте.
3. Система социальных гарантий.
4. Структура ценностей трудового коллектива.
5. Социально-психологические особенности личности.

Тема 7. Социологические исследования в трудовом коллективе: методология и методика.

1. Опросные методы социологического исследования их преимущества и недостатки
2. Неопросные методы социологического исследования их преимущества и недостатки
3. Виды и этапы проведения социологического исследования.
4. Структура программы социологического исследования.
5. Рабочий план социологического исследования.

Примерный перечень вопросов для тестирования

Тема 1. . История развития социологии. Социология труда как научная дисциплина. Социология трудового коллектива в структуре социологии труда

1. Кто из французских мыслителей поставил задачу создания новой науки об обществе?

- а) Р. Оуэн;
- б) О. Конт;**
- в) Ж.-Ж. Руссо;
- г) Ш. Фурье.

2. Социальная стратификация выражает:

- а) социальную адаптацию;
- б) социальную дифференциацию;**
- в) социальную интеграцию;
- г) социальную конфронтацию.

3. Структурный функционализм выступает:

- а) общесоциологической теорией;**
- б) социологической теорией среднего уровня;
- в) отраслевой социологической теорией;
- г) эмпирическим социологическим знанием.

4. Потребность в воспроизводстве рода удовлетворяют социальный институт...

- а) образования
- б) семьи**
- в) религии
- г) производства

5. Ученым, давшим название науке социологии, является...

- а) М. Вебер
- б) Э. Дюркгейм
- в) К. Маркс
- г) О. Конт**

6. Стандарты поведения в обществе - это социальные...

- а) нормы**
- б) санкции
- в) действия
- г) ожидания

7. Социальная мобильность - это ...

- а) совокупность социальных перемещений людей в обществе**
- б) развитие общества по восходящей
- в) процесс превращения индивида в личность
- г) разделение общества на слои

8. Формой вертикальной социальной мобильности является...

- а) повышение по службе**
- б) создание семьи
- в) безупречная производственная деятельность
- г) постоянное проживание в городе

9. Предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта, именуется

- а) трудовой потенциал**

- б) материальный ресурс
- в) материальный потенциал
- г) нематериальный ресурс

10. Регистрируемые (зарегистрированные) безработные это:

а) трудоспособные граждане, которые имеют работу, но обращаются в службу занятости с целью поиска более подходящей работы

б) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней

в) безработные, которые зарегистрированы в налоговой инспекции по месту жительства, где получили индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН)

г) безработные, которые имеют страховое свидетельство государственного пенсионного страхования с 11-значным номером

11. Численность населения в трудоспособном возрасте в России:

а) снижается

б) растет

в) стабильно (не меняется)

г) дифференцируется

12. Население, которое не входит в состав рабочей силы, это:

а) экономически неактивное население

б) экономически агрессивное население

в) экономически инертное население

г) экономически активное население

13. Причины, под воздействием которых изменяется производительность труда, называются:

а) способы

б) коэффициенты

в) факторы

г) возможности

14. Потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму это:

а) предложение рабочей силы

б) эпизодическая потребность

в) спрос на рабочую силу

г) скрытая занятость

15. Адаптация - это:

а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;

в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

16. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

а) семантические;

б) коммуникативные;

- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

17. Укажите, в каком веке социология стала самостоятельной наукой

- а) XX в.
- б) XIX в.**
- в) XVIII в.

18. Предмет социологии как науки:

- а) существует независимо от ученых-социологов;
- б) определяется путем консенсуса ученых-социологов;
- в) определяется мнением большинства ученых-социологов;
- г) существует в субъективном представлении ученых-социологов.**

19. Определение социологии как науки, изучающей поведение людей, живущих в среде себе подобных, принадлежит:

- а) М. Веберу;
- б) Э. Гидденсу;
- в) П. А. Сорокину;**
- г) В. А. Ядову.

20. Как первоначально называлась наука об обществе, впоследствии получившая название «социология»?

- а) социальная динамика;
- б) социальная механика;
- в) социальная статика;
- г) социальная физика»**

21. Какое из приведенных утверждений наиболее правильное? Современная социология - это:

- а) комплекс прикладных социологических исследований и эмпирического знания;
- б) многоуровневый комплекс теорий и типов знания;**
- в) комплекс социологических теорий среднего уровня;
- г) комплекс общесоциологических теорий.

22. В истории развития социологической науки М Вебера относят к представителям:

- а) этапа предшественников социологии;
- б) этапа возникновения социологии;
- в) классического этапа социологии;**
- г) современного этапа социологии.

23. Кого из представителей социологической науки называют русско-американским социологом?

- а) М Ковалевского;
- б) Т. Парсонса;
- в) Е. де Роберти;
- г) П. Сорокина.**

24. В истории развития социологической науки Э. Гидденса относят к представителям:

- а) этапа предшественников социологии;
- б) этапа возникновения социологии;

- в) классического этапа социологии;
- г) современного этапа социологии.

25. Кто из представителей мировой социологии является автором труда «О разделении общественного труда»?

- а) М. Вебер;
- б) Э. Дюркгейм;
- в) Т. Парсонс;
- г) П. Сорокин.

26. Хоторнский эксперимент в социологии связан с эмпирическими исследованиями вопросов:

- а) влияния индустриализации на среду обитания;
- б) влияния миграции на условия жизни работников;
- в) влияния урбанизации на культурную среду;
- г) влияния условий труда на рост производительности»

Тема 4. Отношение к труду и мотивация трудовой деятельности.

1. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения:

- а) внешним и внутренним;
- б) материальным и нематериальным;
- в) прямым и косвенным.

2. В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это:

- а) потребности в безопасности;
- б) потребность в самоактуализации;
- в) потребность в признании.

3. Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии:

- а) потребности в безопасности;
- б) потребность в самореализации;
- в) потребность в любви и принадлежности.

4. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

5. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;

- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б).

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

12. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

13. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;

г) физиологические;

д) социальные.

14. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

а) интересная работа;

б) продвижение по службе;

в) уровень заработной платы;

г) стаж работы;

д) условия труда.

15. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;

б) требующая от сотрудника значительных усилий;

в) не требующая от сотрудника значительных усилий;

г) не оплачиваемая в полном объеме;

д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

16. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;

б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;

в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;

г) укрепляет чувство справедливости у работников;

д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

17. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

а) моральным и материальным поощрением;

б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;

в) убеждением и участием;

г) администрированием и приказами;

д) манипулированием и просьбами.

18. Под термином "мотивация" понимают:

а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;

б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;

в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;

г) реакция человека на любые психологические воздействия;

д) смысл трудовой деятельности.

19. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:

а) текучести кадров;

б) преданности организации;

в) процесса отторжения работы;

г) жизнь во благо других людей;

д) быстрого роста профессионализма.

20. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

а) увеличению эффективности его труда;

б) уменьшению эффективности его труда;

в) увеличению потребности в обучении;

г) снижению степени конфликтности личности;

д) росту преданности организации.

21. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности
- а) увеличивает преданность организации;
 - б) уменьшает преданность организации;**
 - в) не влияет на преданность организации;
 - г) снижает степень конфликтности личности;
 - д) увеличивает эффективность труда.
22. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.
- а) уменьшают удовлетворенность работой;
 - б) увеличивают неудовлетворенность работой;
 - в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
 - г) мотивируют работника;
 - д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.
23. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?
- а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;
 - б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;
 - в) остроконечная палка, которой подгоняют животных;**
 - г) принуждение;
 - д) манипулирование.
24. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
- а) возможностям организации;
 - б) ценности сотрудника;
 - в) ожиданиям сотрудника;**
 - г) среднеотраслевому уровню;
 - д) вознаграждению за предыдущую работу.

Примерный перечень тем подготовки доклада

Тема 1. История развития социологии. Социология труда как научная дисциплина. Социология трудового коллектива в структуре социологии труда

1. Социально-демографическая и экономическая ситуация в России и регионе.
2. Перспективы трудоустройства разных возрастных групп.
3. Проблемы занятости населения Забайкальского края

Тема 5. Содержание процессов руководства и лидерства в сфере труда

1. Основные составляющие процесса руководства трудовым коллективом.
2. Роль руководителя при разработке решения.
3. Подходы к изучению лидерства в сфере труда.

Темы для работы над конспектом

Тема 2. Труд как социально-экономическая категория. Социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда.

1. Конспект на тему «Научные школы труда».

Работа выполняется письменно. Контроль проводится в виде проверки материала конспекта и краткого устного сообщения (5...10 мин) в рамках теоретических и практических занятий. Озвучиванию подлежат главные положения и выводы работы. Время на подготовку конспекта – 2 ч.

Темы для работы над рефератом

Тема 2. Труд как социально-экономическая категория. Социально-трудовые отношения и социальные процессы в сфере труда

1. Трудовой коллектив как объект социологического анализа.
2. Структура, функции и типология трудовых коллективов современной России.
3. Поведение в трудовом коллективе и методы его изучения.

Тема 3. Трудовой конфликт. Организация и сплочение трудового коллектива.

1. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: сущность и значение.
2. Трудовая адаптация работников.
3. Трудовое поведение: содержание, структура, функция.
4. Основные черты трудовых коллективов современной России.
5. Труд: его сущность и значение для человека и общества.
6. Социальные отношения в коллективе и их влияние на эффективность трудовой деятельности.
7. Этапы развития социологии трудового коллектива в отечественной социологии.

Перечень вопросов для контрольной работы

Тема 3. Трудовой конфликт. Организация и сплочение трудового коллектива.

1. Что такое конфликт? Какова его сущность?
2. Какова роль конфликта в современной организации?
3. Какие виды конфликтов вы знаете?
4. Охарактеризуйте основные этапы процесса конфликта. На каком этапе процесса конфликта целесообразно предпринимать меры по его урегулированию?
5. Что может послужить причиной конфликта в организации? Что является необходимым условием для возникновения конфликтного процесса?
6. Каковы возможные последствия конфликта? Какое влияние последствия конфликта могут оказать на участвовавшие в нем стороны?
7. Каким образом индивидуальные характеристики личности или ситуационные факторы могут вызвать возникновение конфликта?
8. Какие структурные факторы могут явиться причиной конфликта? Подтвердите ваш ответ конкретным примером.
9. Опишите пять типов индивидуальной реакции на конфликт. В каких ситуациях предпочтительным является тот или иной тип реакции?

Темы для решения кейс задач

Тема 3. Трудовой конфликт. Организация и сплочение трудового коллектива.

Задание. Проанализировать конфликтные ситуации. Предложить методы выхода из конфликтных ситуаций.

I. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

1. Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию.

А. Я должен пресечь конфликт на работе, а разрешить конфликтные взаимоотношения – это их личное дело.

Б. Лучше всего попросить разобраться в конфликте представителей общественных организаций.

В. Прежде всего лично попытаться разобраться в мотивах конфликта и найти приемлемый для обоих способ примирения.

Г. Выяснить, кто из членов коллектива служит авторитетом для конфликтующих и попытаться через него воздействовать на этих людей.

2. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого порядка, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других.

Б. Прежде всего попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Прежде всего выбрать актив из наиболее авторитетных сотрудников, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи совместной трудовой деятельности, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

3. Проанализируйте причины и последствия конфликта.

Дмитрий Смирнов — руководитель машиностроительного предприятия на протяжении трех лет весьма успешно контактировал с партнером из Австрии — мистером Брауном, который поставлял ему оборудование, запасные части, в случае необходимости осуществлял ремонт оборудования.

При заключении договора на новый вид оборудования возникли некоторые разногласия относительно продажной цены за единицу новой установки. Дмитрию показалось, что 10 000 долл. – это дорого, он настаивал на 7000. Браун убеждал его, показывая прейскуранты других фирм, что это достаточно обоснованная и справедливая цена. Но Дмитрий решил, что надо настоять на своем. Он знал, что компания Брауна испытывает экономические трудности и в данной ситуации он вынужден будет согласиться с условиями Дмитрия.

Сделка состоялась на условиях, которые предложил Дмитрий.

Однако последствия победы оказались для Дмитрия совершенно неожиданными. Мистер Браун не выдержал конкуренции, он разорился и ушел с рынка. Неудачная для Брауна сделка с Дмитрием сыграла в его крахе не последнюю роль. Впоследствии Дмитрий сам оценил, что цена, которую предлагал ему Браун, действительно соответствовала рыночным условиям.

После разрыва отношений с Брауном у Дмитрия возникла другая проблема — поставка запасных частей и комплектующих узлов для уже закупленного ранее у Брауна оборудования. Другие поставщики предлагали Дмитрию подобные услуги значительно дороже. Дмитрий испытывал угрызения совести еще и потому, что когда-то у него с Брауном были дружеские отношения, они бывали друг у друга дома, обменивались поздравлениями к праздникам.

Прошло уже несколько лет, но эта история не дает Дмитрию покоя.

Вопросы.

1. Каковы источники конфликта?
2. Какой тактики придерживались участники конфликта?
3. Как можно оценить последствия конфликта и переговоров для их участников?

Тема 5. Содержание процессов руководства и лидерства в сфере труда.

Кейс «Два взгляда на лидерство»

Цель. Закрепление знаний об основных стилях лидерства; оценка эффективности каждого из них.

Ситуация.

На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента.

Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах.

Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, чтобы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалование, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники.

Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента.

Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей.

В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию.

Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату.

Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови.

Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами.

Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы и задания

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?
2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

Тема 5. Содержание процессов руководства и лидерства в сфере труда.

«Г. Форд в сравнении с А.П. Слоуном-мл.»

Цель. Анализ и характеристика различных стилей управления.

Ситуация. Г. Форд и А.П. Слоун-мл. противостояли друг другу в 20-х гг., когда впервые возникла концепция управления.

Г. Форд представлял собой пример авторитарного предпринимателя прошлого: склонный к одиночеству, в высшей мере своевольный, всегда настаивающий на своем мнении, презирующий теории и «бессмысленное» чтение книг, он считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался перечить Форду или самостоятельно принимать важное решение, то он обычно лишался работы. Форд расценил предложение А.П. Слоуна о реорганизации *Ford Motors* следующим образом: «...картинка с развесистой клюквой посередине... Человек вынужден слоняться взад-вперед, и от ответственности каждый уваливает, следуя мудрости лентяев, что две головы лучше одной». Общие же принципы Форда были суммированы в одной фразе: «Любой покупатель может получить автомобиль любого цвета, какого пожелает, пока автомобиль остается черным».

У Г. Форда было достаточно оснований насмеяться над новомодными идеями Слоуна для фирмы *General Motors*. Г. Форд сделал свою модель Т настолько дешевой, что ее мог купить практически любой работающий человек. Примерно за 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль, изменившую американское общество. Более того, он сделал это, постигнув, как построить автомобиль, продаваемый всего за 290 долл., платя при этом своим рабочим одну из самых высоких ставок того времени — 5 долл. в неделю. В 1921 г. *Ford Motors* контролировала 56% рынка легковых автомобилей США и почти весь мировой рынок. Фирма *General Motors*, которая в то время была конгломератом из нескольких небольших полунезависимых компаний, располагала всего 13% рынка и была на пути к банкротству.

К счастью, семья Дюпонов ради спасения огромных капиталовложений в акции *General Motors* приняла на себя ведение ее дел. П.С. Дюпон, последовательный сторонник методов современного управления, назначил президентом фирмы А.П. Слоуна. Тот быстро превратил в реальность планы, над которыми насмеялся Г. Форд, тем самым введя в практику то, что до сих пор остается главным принципом управления крупными компаниями. Реорганизованная *General Motors* располагала крупной и сильной группой управления, а множество людей получили право самостоятельно принимать важные решения. Слоун являл собой полную противоположность Форду. Его любимыми словами были «концепция», «методология» и «рациональность». Никто не «слонялся взад-вперед», как предсказывал Г. Форд, — напротив, на каждого руководителя были возложены определенные обязанности и каждому руководителю была дана свобода делать все, что необходимо для их выполнения. Важно и то, что Слоун разработал хитроумную систему кон-

троля, позволявшую ему и другим руководителям высшего уровня всегда быть в курсе того, что происходит в их гигантской организации. В то время как *FordMotors* сохраняла верность черной модели Т и традиции, согласно которой босс подает команды, а остальные выполняют, управленческая команда Слоуна быстро воплотила в жизнь новые концепции в соответствии с изменяющимися потребностями американцев. Фирма *General Motors* ввела в практику частые замены моделей, предлагая потребителю широкий ассортимент стилевых и цветовых оформлений, а также доступный кредит. Доля *Ford Motors* на рынке резко сократилась, а рейтинг ее руководителей сильно снизился. В 1927 г. фирма была вынуждена остановить сборочный конвейер, чтобы переоснастить его для выпуска весьма запоздавшей модели А. Это позволило фирме *General Motors* захватить 43,5% автомобильного рынка, оставив *Ford Motors* менее 10%. Несмотря на жесткий урок, Форд, вместо того чтобы учиться на опыте *General Motors*, продолжал действовать по старинке. В следующие 20 лет фирма *FordMotors* едва удерживалась на третьем месте в автомобильной промышленности США и почти каждый год несла финансовые потери. От банкротства ее спасало только обращение к резерву наличности в 1 млрд. долл., который Г. Форд накопил в удачные времена.

Вопросы

1. В чем причины успеха компании *Ford Motors* в начале 20-х гг.?
2. Что позволило компании *General Motors* в 1927 г. занять лидирующие позиции на рынке, оставив далеко позади *Ford Motors*?
3. В чем отличия стилей управления Г. Форда и А. Слоуна?
4. Как вы относитесь к тезису: «В разное время и при различных условиях необходимы различные стили управления организациями»?
5. Как изменение ситуации в 1927 г. по сравнению с 1921 г. повлияло на изменение требований к формам и методам управления? Чей стиль управления в большей степени соответствовал объективным особенностям бизнеса и менеджмента периода конца 20-х гг.? Кто из упомянутых руководителей в большей степени соответствовал объективным условиям и требованиям того времени

Перечень тем для написания эссе

Тема 6. Научная организация труда. Значение НОТ в условиях рыночной экономики

1. Значение НОТ в условиях рыночной экономики.
2. Научная организация труда на вашем факультете: проблемы, перспективы, предложения.
3. Организация труда: система мероприятий по гармонизации умственного и физического труда.

Темы исследований для работы над проектом

Тема 8. Социологические исследования в трудовом коллективе: методология и методика.

Темы для социологического исследования

1. Социально-психологический климат в коллективе
2. Исследование причин трудовых конфликтов
3. Исследование взаимоотношений между руководителем и подчиненным
4. Исследование взаимоотношений между работниками разного возраста

5. Исследование удовлетворенностью условиями труда
6. Исследование организационной культуры и ее влияние на работу коллектива
7. Определить стадию развития коллектива
8. Выявить стиль управления и его совместимость со стратегией организации
9. Исследование текучести кадров в организации
10. Определить удовлетворенность работников условиями труда и заработной платой
11. Выявить неформального лидера
12. Выявить уровень информированности работников о работе организации и планах ее развития

Программа социологического исследования

Элемент программы	Пример
<i>1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ</i>	
1. проблема -реально существующее в действительности противоречие, получившее теоретическое осмысление и выраженное в четкой формулировке	Проблема трудоустройства молодежи
2. Цель исследования - планируемый результат	Изучить и обобщить опыт по проблеме, разработать практические рекомендации по ее решению
3. объект исследования – явление, процесс, сфера социальной жизни, на которые направлена познавательная деятельность социолога	Социальная группа – молодежь
4. Предмет исследования – определенная сторона, свойство, особенность объекта исследования	Потребности молодежи, факторы, определяющие трудоустройство молодых людей
5. Задачи исследования - мероприятия или работа, с помощью которой достигается цель	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить теоретические аспекты проблемы трудоустройства молодежи 2. Определить потребности молодежи 3. Проанализировать рыночные отношения и культуру общества 4. Выявить методы и формы трудоустройства молодежи 5. Выявить роль семьи и государства в решении проблемы
6. Гипотеза Предположение, суждение, нуждающееся в проверке	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неблагоприятное социально-экономическая ситуация 2. Слабая государственная политика в этой сфере 3. Высокие требования работодателя 4. Отсутствие соответствующей подготовки и стремления у молодежи
7. Определение всех понятий исследования Четкая формулировка всех категорий исследования	<p>Молодежь – это возрастная группа от 18 до 30 лет</p> <p>Трудоустройство – это...</p> <p>Занятость – это..</p> <p>Трудовая деятельность – это...</p>

<i>2. МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ</i>	
1. выборка Отбор единиц наблюдения из генеральной совокупности исследования. Выборка – это микромодель генеральной совокупности, т.е. всех людей подлежащих исследованию.. Выборка может быть случайная, серийная, гнездовая, механическая	Применяем механическую выборку: из списка генеральной совокупности опросим каждого сотого молодого человека. Итого 1000 человек из 100000
2. Метод Характеристика и обоснование выбранного метода исследования.	Используется 2 метода: анкетирование молодых людей и анализ документов
3. Схемы сбора и обработки информации. Если количество опрошенных составляет мене 500 человек, то информация обрабатывается вручную с привлечением специалистов. Если более 500 человек, то разрабатывается программа обработки информации на ЭВМ.	
4. Анализ результатов исследования.	

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

Перечень теоретических вопросов к зачету

1. Объект и предмет изучения социологии
2. Перечислите классиков социологии. Кого считают основателем этой науки?
3. Когда учение об обществе оформилось в самостоятельное направление, и с чем это было связано?
4. Суть позитивного учения Конта.
5. Основная идея в учении Г. Спенсера.
6. Вклад К. Маркса в развитие социологии.
7. Какими теориями представлена современная зарубежная социология?
8. Этапы развития социологии в России. Краткая характеристика.
9. Суть теории социальной стратификации и социальной мобильности П. Сорокина.
10. Предмет изучения социологии труда.
11. Что такое труд?
12. Цели и задачи социологии труда
13. Виды социально-трудовых отношений.
14. Что такое трудовой потенциал человека и коллектива. Методы и способы его повышения.
15. Какое существует деление социологии труда? Охарактеризуйте кратко вертикальную и горизонтальную структуру социологии труда.
16. Сущность трудового коллектива как социальной общности и социальной организации.
17. Функции трудового коллектива.
18. Признаки трудового коллектива.
19. Предмет и объект социологии трудового коллектива.
20. Классификации трудовых коллективов.
21. Основные черты трудовых коллективов современной России.
22. Стадии развития трудового коллектива..

23. Внешние условия, влияющие на развитие трудового коллектива.
24. Внутренние условия развития трудового коллектива
25. Закономерности развития трудового коллектива
26. Что такое функциональный и дисфункциональный конфликт?
27. Типы конфликтов, возникающие в организации.
28. Причины конфликтов, которые могут возникнуть в организации.
29. Принципы разрешения организационных конфликтов.
30. Методы разрешения конфликтов.
31. Определение конфликта и его значение в трудовом коллективе.
32. Методы мотивации и стимулирования трудового коллектива.
33. Содержание процессов руководства и лидерства в сфере труда.
34. Сущность и значение научной организации труда в условиях рыночной экономики.
35. Краткая характеристика этапов социологического исследования.
36. Программа социологического исследования.
37. Рабочий план социологического исследования.
38. Основные исследовательские стратегии социологического исследования.
39. Определение выборочной совокупности. Виды выборок.
40. Наблюдение: определение и классификации.
41. Структура и элементы метода наблюдения.
42. Область применения эксперимента, его преимущества и недостатки.
43. Эксперимент: его определение и логическая структура.
44. Анализ документов: сущность и методы анализа документов.
45. Типы документов.
46. Техника проведения контент-анализа.
47. Опрос и его разновидности.
48. Виды анкетирования.
49. Структура анкеты.
50. Типы вопросов и основные требования к составлению вопросов анкеты.
51. Преимущества и недостатки метода анкетирования.
52. Интервью: определение и типы.
53. Этапы подготовки интервью.
54. Этапы проведения интервью.
55. Требования к вопросам интервью и их разновидности.
56. Обработка первичной социологической информации.
57. Обобщение и методы интерпретации социологической информации.
58. Оформление результатов социологического исследования.
59. Значение проведения социологических исследований в организации.

Пример содержания зачетного билета:

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»

ЗАЧЕТНЫЙ БИЛЕТ № 1
по дисциплине **Социология труда**
направление подготовки 38.03.02
«Финансовый менеджмент»
семестр 4

1. Предмет изучения социологии труда
2. Методы разрешения конфликтов.
3. Интервью: определение и типы.

УТВЕРЖДАЮ

Составил И.В. Петрова

Зав. кафедрой _____ И.Р. Казарян

«__» _____ 2017 г.

«____» _____ 2017 г.

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

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью запланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Устный ответ	С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы. Оценивается правильность ответа по содержанию задания; полнота и глубина ответа; сознательность ответа; логика изложения материала
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Конспект	Темы для конспектирования выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Материал конспектируют студенты во внеурочное время. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей).

	Выполненный конспект в назначенный срок сдаются на проверку
Реферат	Темы и критерии оценивания реферата выдаются вначале семестра. Выполненные работы сдаются преподавателю в соответствии с графиком сдачи реферата, который составляется вначале семестра
Контрольная работа	Контрольная работа проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контрольной работы, доводит до обучающихся тему, задания и вопросы для проведения, критерии оценивания контрольной работы. Выполненные работы сдаются на проверку
Кейс-задача	Преподаватель не позднее, чем за неделю до срока решения кейс-задач доводит до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю.
Эссе	Темы для эссе выдаются преподавателем не позднее чем за две недели до сдачи, Преподаватель консультирует студента в ходе написания эссе. Работа выполняется внеурочное время. В установленный срок работа сдается на проверку.
Исследовательский проект	Темы для проведения исследовательского проекта выдаются за два месяца до сдачи, работа выполняется поэтапно, каждый этап контролируется преподавателем, выполненный проект студент устно защищает

Методика оценки деятельности студента

Модуль	Номер раздела	Процедура оценивания*	Оценка	
			<i>min</i>	<i>max</i>
1	1	Устный опрос. Тестирование. Защита доклада	Неудовл.	Отлично
	2	Проверка конспекта. Работа в группах. Защита реферата	Неудовл.	Отлично
2	3	Защита реферата. Работа с кейсами. Контрольная работа	Неудовл.	Отлично
	4	Устный опрос. Тестирование.	Неудовл.	Отлично
3	5	Разбор ситуационных задач. Защита доклада	Неудовл.	Отлично
	6	Проверка эссе.	Неудовл.	Отлично
4	7	Устный опрос.	Неудовл.	Отлично
	8	Защита исследовательского проекта. Зачет	Неудовл.	Отлично

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Зачет

При определении уровня достижений обучающихся на зачете учитывается:

- знание программного материала дисциплины;
- знания, необходимые для решения типовых заданий, умение выполнять предусмотренные программой типовые задания;

- владение методологией дисциплины, умение применять теоретические знания в нестандартных ситуациях при решении творческих заданий, обосновывать свои действия.

Обучающийся сдает зачет, который проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов. Перечень теоретических вопросов обучающиеся получают в начале семестра.

Составитель:

Петрова Ирина Владимировна, доцент каф. «Управление персоналом».

« _____ » _____ 2017 г.