

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА СОЦИОЛОГИИ И ФИЛОСОФИИ

УТВЕРЖДАЮ
Декан социально-гуманитарного
факультета


Ю.Е.Якунина

« 10 » 09 2018 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
(с изменениями и дополнениями от 18.11.2014 г.)

Б.1.В.ДВ.2.2 «Социология труда»

Направление подготовки
39.03.01 «Социология»

Профиль подготовки
«Социология маркетинга и рекламы»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Автор: Барбарук Анна Владимировна, канд. социол. наук, доцент кафедры социологии и философии


10.09.2018г.
подпись, дата

Заведующий кафедрой социологии и философии: Леснов Александр Вадимович, канд. филос. наук, доцент кафедры социологии и философии


10.09.2018г.
подпись, дата

Магадан, 2018 г.

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

№	Модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Предметная область социологии труда. История социологии труда в России и за рубежом.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, конспект
2.	Социальная сущность труда и его основные характеристики. Субъекты труда.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, конспект
3.	Социальная регуляция трудового поведения.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, практическое задание по теме семинара «Способы оптимизации управления трудовым поведением».
4.	Трудовые отношения и трудовой контроль в организации.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, практическое задание по теме семинара «Характер трудовых отношений в системе современных организаций».
5.	Хозяйственная мотивация и трудовая мотивация.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, конспект.
6.	Удовлетворенность трудом. Стимулирование труда.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, практическое задание по теме семинара «Механизмы повышения удовлетворенности трудом в различных типах организаций».
7.	Адаптация работника в коллективе. Трудовые конфликты.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, практическое задание по теме семинара в форме дебатов «за» и «против» «Последствия трудовых конфликтов для человека, организации, общества».
8.	Социально-трудовая мобильность.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, конспект.

9.	Занятость и рынок труда.	ОК-3, ОПК-2,3, ПК-4,6,7,8,10,13,16	Доклад, практическое задание по теме семинара «Современные формы занятости населения».
----	--------------------------	------------------------------------	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание уровня оценивания сформированности компетенции

Оценка уровня сформированности компетенций осуществляется на основании критериев модульно-рейтинговой системы в последнем семестре изучения дисциплины.

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Компетенции не сформированы	менее 50%
Пороговый уровень	50-65%
Повышенный уровень	65-85%
Высокий уровень	85-100%

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

3.1 Темы докладов

1. Понятие удовлетворенности трудом и необходимость ее изучения.
2. Влияние удовлетворенности трудом на трудовое поведение, количественные и качественные результаты работы.
3. Гуманизация труда.
4. Связь удовлетворенности трудом с социальными притязаниями работников.
 - а. Структура (эстетическая среда, физическая среда, инфраструктура соцкультбыта, режим и график работы, первичные характеристики труда, отдаленность места жительства от места работы и т.д.) и факторы (субъективное восприятие работником работы, квалификация и образование, стаж трудовой деятельности, этапы трудового цикла, информированность работника, официальное и публичное внимание к проблемам труда и т.д.) удовлетворенности трудом.
5. Особенность, процесс и специфика реализации стимулирования.
6. Прямой (гарантированный и эквивалентный) и опосредованный (негарантированный и неэквивалентный) обмен между работником и работодателем.
7. Функции стимулирования труда. Виды стимулов: материальные (денежные и неденежные) и нематериальные (моральные, социальные, творческие, социально-психологические).
8. Западные системы стимулирования труда: система «кафетерий» и участие в прибылях и/или капитале компании, специфика японского менеджмента, опыт скандинавских стран.
9. Понятие трудовой адаптации личности.
10. Виды трудовой адаптации в коллективе; профессиональная, организационная, социально-психологическая.
11. Факторы, определяющие вид адаптации работника. Специфика адаптационного процесса и его основные этапы. Подготовительный период. Прием на работу.
12. Первый год работы; второй и третий год работы адаптанта. Показатели адаптированности работника в коллективе.

13. Субъекты адаптации: молодой рабочий, студент, специалист, руководитель. Деятельность социолога-практика по оптимизации адаптационного процесса работника в коллективе.
14. Понятие и функции трудовой мобильности.
15. Типология трудовой мобильности (межпоколенная и внутрипоколенная, горизонтальная и вертикальная, внешние и внутренние, единичные и групповые, разовые и постоянные, вынужденные и добровольные).
16. Виды социально-трудовой мобильности: профессионально-квалификационные, территориальные, отраслевые.
17. Формы трудовой мобильности (организованные и неорганизованные). Понятие трудовой карьеры и этапы трудовой социализации (первичная профессиональная ориентация, выбор профессиональной специализации, окончательная профессиональная институционализация личности, функциональное "выключение").
18. Факторы трудовой мобильности. Миграция как вид социально-трудовой мобильности. Межпоселенческая и повседневная миграция.
19. Занятость и ее основные элементы.
20. Формирование спроса на труд.
 - а. Неоднородность рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Гибкая занятость и сегментация рынка труда. «Ядро» и «периферия» рынка труда. Основные факторы сегментации групп занятых. Социальные механизмы трудового найма.
21. Формирование предложения труда.
22. Теория человеческого капитала и ее ограничения.
23. Понятие безработицы и ее основные виды. Пределы рациональности поведения в отношениях занятости.
24. Особенности современного российского рынка труда.

3.2 Тест по дисциплине

1. Труд – это:
 - а) любая деятельность, приносящая определенный результат;
 - б) целесообразная деятельность людей, направленная на создание ценностей;
 - в) создание товаров и услуг.
2. Распределите следующие специфические черты в соответствии с научными школами, для которых они были характерны:
 - а) французская школа;
 - б) немецкая историческая школа;
 - в) английская политэкономическая школа;
 - а) анализ экономических институтов и национальной специфики;
 - б) поиск социальной справедливости, приоритет коллективного труда;
 - в) утилитаризм и индивидуализм, поиск путей развития свободного рынка.
3. К первому поколению французской классической социологической школы относятся:
 - а) О. Конт и Э. Дюркгейм;
 - б) М. Хальбвакс и Ж. Фридман;
 - в) Ш. Фурье и К. А. де Сен-Симон.
4. «Доктрина человеческих отношений» создавалась учеными:
 - а) Чикагского университета;
 - б) Гарвардского университета;
 - в) Колумбийского университета.
5. Теория какого из следующих ученых получила название «теория X и Y стилей управления»?

- а) А. Маслоу;
 - б) Д. Макгрегора;
 - в) Ф. Херцберга.
6. Что из перечисленного не входит в структуру мотивации работника:
- а) потребности;
 - б) установки;
 - в) функциональное состояние личности;
 - г) внешние побуждения;
 - д) все входит.
7. Что из перечисленного не является функцией социально-трудового конфликта:
- а) сигнализация о существующих противоречиях;
 - б) стабилизация обстановки в социальной группе;
 - в) реализация потребностей конфликтующих сторон.
8. Отсутствие у одной из сторон продуманной стратегии поведения в конфликте обуславливает выбор ей стратегии:
- а) силового давления;
 - б) игнорирования;
 - в) компромисса.
9. Что из перечисленного не относится к отраслевой специфике конфликтогенных факторов:
- а) концентрация рабочих в компактных группах;
 - б) социально-психологическая несовместимость;
 - в) физически тяжелый характер труда;
 - г) восходящая или нисходящая динамика развития предприятия или отрасли.
10. Согласно теории Ф. Херцберга, удовлетворенность трудом могут повысить только:
- а) условия труда;
 - б) содержание труда.
11. Стимулирование труда – это:
- а) система санкций, регулирующих трудовую деятельность;
 - б) воздействие на трудовое поведение работника через мотивацию;
 - в) регулирование оплаты труда с целью повышения производительности труда.
12. Ситуация, когда ориентация на количественные и качественные результаты одновременно приводит к экономической нерациональности труда или негативно отражается на сроках выполнения работ и обязательствах, демонстрирует:
- а) явление рестрикционизма;
 - б) дифференцированный эффект стимулирования;
 - в) неудовлетворенность трудом.
13. Вид стимулирования, при котором одинаковые затраты трудовых усилий во времени предполагают все большую меру стимула, поскольку происходит адаптация к самому стимулу, называется:
- а) пропорциональным;
 - б) прогрессивным;
 - в) регрессивным.
14. Отрицательный ответ на вопрос «Повысится ли Ваша заработная плата, если Вы станете лучше работать?» свидетельствует о несоблюдении следующего условия стимулирования:
- а) стабильность критериев оценки активности;
 - б) зависимость между активностью и вознаграждением;
 - в) определенность принципа вознаграждения;

15. Укажите, что из перечисленного является характерной чертой исключительно скандинавской модели стимулирования труда:

- а) сильная корпоративная культура;
- б) ориентация на перспективное стимулирование;
- в) максимальное делегирование полномочий работникам.

16. Практика пожизненного найма на японских предприятиях затрагивает:

- а) только ядро компании;
- б) ядро и полупериферию компании;
- в) только полупериферию компании;
- г) полупериферию и периферию.

17. Напишите, в чем заключается предмет социологии труда:

Б. Формы промежуточного контроля

3.3. Вопросы к зачету по дисциплине

1. Предметная область социологии труда. Структура и функции социологии труда.
2. История зарубежных школ и направлений в социологии труда. Классический период.
3. Современные зарубежные теории в социологии труда.
4. История отечественных школ и направлений в социологии труда.
5. Социальная регуляция трудового поведения.
6. Трудовая мотивация.
7. Адаптация работника в коллективе. Трудовые конфликты.
8. Удовлетворенность трудом. Стимулирование труда.
9. Профессии и профессиональная структура.
10. Трудовая мобильность.
11. Инновационное и отклоняющееся трудовое поведение.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Отметка «зачтено» выставляется в случаях, когда студент владеет материалом, отвечает на дополнительные вопросы, владеет терминологическим аппаратом, демонстрирует пороговый уровень сформированности необходимых компетенций.