


**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»  
(Финансовый университет)  
Калужский филиал Финуниверситета  
Кафедра «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины»**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор Калужского филиала  
Финуниверситета

 В.А. Матчинов

«01» октября 2024 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**Социология труда и профессиональной мобильности**

**НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ:** 39.03.01 «Социология»

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА:** «Экономическая социология»

**ФОРМА ОБУЧЕНИЯ:** очная

Автор: Моисеева И.Г.

Одобрено кафедрой «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины»  
Калужского филиала Финуниверситета  
(протокол № 03 от 27.09. 2024 г.)

Калуга, 2024

## 1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Социология труда и профессиональной мобильности» входит в профиль «Экономическая социология» дисциплин профиля и цикла профиля (элективной) части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана по направлению подготовки 39.03.01 Социология образовательная программа «Экономическая социология».

## 2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) с указанием индикаторов их достижения, соотнесенных с планируемыми результатами обучения по дисциплине

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции
ПКП-3	Способность выстраивать коммуникации в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	1. Организует взаимодействие с заказчиком финансовоэкономического профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: теоретических основ построения социологического проекта и способов взаимодействия со стейкхолдерами, исходя из целей и задач социологического проекта;  Умения: организовать взаимодействие с заказчиком финансово-экономического профиля и другими стейкхолдерами;
		2. Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	Знания: этических основ исследовательской работы, способов обеспечения защиты социологических данных;  Умения: соблюдать этику взаимодействия с заказчиком и стейкхолдерами социологического проекта.
УК-6	Способность применять методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	1. Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.	Знания: основ соблюдения здорового образа жизни для поддержания трудоспособности и основы обеспечения санитарно- гигиенических условий в сфере труда;  Умения: проводить мониторинговые исследования по оценке здоровьесберегающих и иных санитарно-гигиенических условий в сфере труда;
		2. Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности	Знания: основ физической культуры и здоровьесберегающих технологий в сфере труда;  Умения: разрабатывать практические рекомендации по охране здоровья в сфере труда, оценивать риски для здоровья работников.

УК-8	Способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни	1. Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.	Знания: теоретических основ организации режима дня, труда и отдыха в зависимости от конкретных производственно-трудовых условий и задач;  Умения: проводить оценку производственных условий в соотношении с режимом труда и отдыха работников, разрабатывать практические рекомендации по оптимизации трудовых условий;
		2. Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.	Знания: приемов и способов личностного развития, построения карьерных треков, техники профессионального самоопределения и профориентации;  Умения: применять знания в области профессионального самоопределения и профориентации, карьерного планирования в зависимости от конкретных производственно-трудовых условий и задач;
		3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.	Знания: теоретических основ непрерывного образования;  Умения: использовать теоретические знания для разработки кадровой политики организации и рынка труда.
ПКП-5	Способность осуществлять контроль качества сбора данных, создавать базу данных и проводить коррекцию выборки с использованием программных и технических средств	1. Контролирует качество сбора данных из первичных и вторичных источников в сфере экономики и финансов	Знания: способов сбора и контроля сбора данных из первичных и вторичных источников в сфере экономики и финансов.  Умения: отбирать релевантные источники информации, выстраивать систему контроля сбора данных в сфере экономики и финансов.
		2. Создает базы данных с использованием современных программных и технических средств, исходя из целей и задач социологического проекта	Знания: принципов и методов разработки баз данных. Программное обеспечение и технические средства разработки баз данных.  Умения: использовать современные программные и технические средства, исходя из целей и задач социологического проекта.

### 3. Объем дисциплины(модуля) в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся

Таблица 2

Объем дисциплины для студентов, обучающихся по направлению 39.03.01 «Социология» образовательная программа «Экономическая социология» (очная форма обучения)

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Семестр 7 (в часах)	Семестр 8 (в часах)
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>4 з.е. / 144 ч.</b>	<b>144</b>	-
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	68	68	-
<i>Лекции</i>	34	34	-
<i>Семинары, практические занятия</i>	34	34	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	-
Вид текущего контроля	контрольная работа	контрольная работа	-
Вид промежуточной аттестации	экзамен	экзамен	-

### 4. Нормативно-правовые документы, определяющие процедуру оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации студентов

Процедура оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации студентов регулируется соответствующими приказами, распоряжениями ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

### 5. Типовые задания для текущего контроля

Тестовые задания, ситуационные задачи, проблемные вопросы для обсуждения и другие материалы

Наименование компетенции	Наименование индикаторов достижения компетенции	Результаты обучения (умения и знания), соотнесенные с индикаторами достижения компетенции	Типовые контрольные задания

ПКП-3 Способность выстраивать коммуникац ии в проектной деятельности, защищать и представлять их результаты	Организует взаимодействие с заказчиком финансовоэкономич еского профиля и другими структурными подразделениями, участвующими в исследовательской работе, исходя из целей и задач социологического проекта.	Знания: теоретических основ построения социологического проекта и способов взаимодействия со стейкхолдерами, исходя из целей и задач социологического проекта;  Умения: организовать взаимодействие с заказчиком финансово- экономического профиля и другими стейкхолдерами;	<b>ЗАДАНИЕ</b>  Разработайте показатели для массового опроса по теме «Степень удовлетворенности условиями труда работающих производственных предприятий г.Королев». Заказчиком исследования выступает ГКУ МО Королёвский центр занятости населения. Предложите критерии, по которым можно провести корреляционный анализ удовлетворенности работников различных отраслей и групп населения. Разработайте план сотрудничества с заказчиком исследования. Аргументируйте свой ответ.
	Демонстрирует исследовательскую этику социального взаимодействия с заказчиком при организации сбора данных, их защите и представлении результатов исследования.	Знания: этических основ исследовательской работы, способов обеспечения защиты социологических данных;  Умения: соблюдать этику взаимодействия с заказчиком и стейкхолдерами социологического проекта.	<b>ЗАДАНИЕ</b>  Подготовьтесь к деловой игре «Моделирование собеседования». Для этого необходимо заранее подготовить резюме на соискание должности сотрудника отдела по связям с общественностью, и автобиографию. Описание условий игры: - учебная группа делится на команды по 4-5 человек, затем каждая команда выбирает участника, который в наибольшей степени обладает лидерскими качествами – при этом выбор кандидатуры должен быть аргументирован; - лидеру достается роль работодателя, который должен провести собеседование. Выбранные командой лидеры «перемешиваются» так, чтобы в каждой команде был тот лидер, которого они не выбрали; - далее работодатель собирает резюме и автобиографию у оставшихся участников команды, анализирует материалы и задает вопросы; - в конце игры работодатели в каждой команде принимают решение о трудоустройстве одного из соискателей. Задания по итогам игры После собеседования лидеру необходимо аргументировать свой выбор. Команда оценивает объективность его работы, анализирует возможные ошибки, допущенные работодателем и соискателями в процессе собеседования.

<p>УК-6 способность применять методы физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности</p>	<p>Поддерживает должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности и соблюдает нормы здорового образа жизни.</p>	<p>Знания: основ соблюдения здорового образа жизни для поддержания трудоспособности и основы обеспечения санитарно-гигиенических условий в сфере труда;</p> <p>Умения: проводить мониторинговые исследования по оценке здоровьесберегающих и иных санитарно-гигиенических условий в сфере труда;</p>	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАНИЕ</b></p> <p>Подготовьте доклад по теме «Риски развития профессиональных болезней для офисных работников». Подготовьте чек-лист по оценке условий труда офисных работников, который может быть использован работодателем. Предложите практические рекомендации на основе научных исследований, которые могут быть использованы работодателем.</p>
	<p>Использует основы физической культуры для осознанного выбора здоровьесберегающих технологий с учетом внутренних и внешних условий реализации конкретной профессиональной деятельности</p>	<p>Знания: основ физической культуры и здоровьесберегающих технологий в сфере труда;</p> <p>Умения: разрабатывать практические рекомендации по охране здоровья в сфере труда, оценивать риски для здоровья работников.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАНИЕ</b></p> <p>Государственная организация «Центр здоровья при клинической больнице» приняла решение открыть вакансию социолога. В Центре Здоровья проводятся обследования, направленные на выявление рисков сердечнососудистых и бронхо-легочных заболеваний, работа по их профилактике путем пропаганды здорового образа жизни среди населения. Согласно дорожной карте центра, организации необходимо проводить мониторинг заболеваемости населения методом массовых опросов, а также измерять удовлетворенность качеством услуг клиентами центра. Руководством было принято решение ввести должность специалиста по мониторингу. Предложите структуру и основные положения должностной инструкции для данного специалиста, исходя из текста задания.</p>
<p>УК-8 способность и готовность к самоорганизации, продолжению образования, к самообразованию на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>Управляет своим временем, проявляет готовность к самоорганизации, планирует и реализует намеченные цели деятельности.</p>	<p>Знания: теоретических основ организации режима дня, труда и отдыха в зависимости от конкретных производственно-трудовых условий и задач;</p> <p>Умения: проводить оценку производственных условий в соотношении с режимом труда и отдыха работников, разрабатывать практические рекомендации по оптимизации трудовых условий;</p>	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАНИЕ</b></p> <p>Предприятие N в рамках исполнения закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" приняло решение открыть вакансию сборщика шариковых авторучек для слабовидящих людей, имеющих 2 группу инвалидности. Опираясь на требования нормативно-правых документов, опишите допустимые условия труда для данной категории работников; проанализируйте факторы, которые необходимо учитывать при планировании рабочего места.</p>

<p>Демонстрирует интерес к учебе и готовность к продолжению образования и самообразованию, использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.</p>	<p>Знания: приемов и способов личностного развития, построения карьерных треков, техники профессионального самоопределения и профориентации;</p> <p>Умения: применять знания в области профессионального самоопределения и профориентации, карьерного планирования в зависимости от конкретных трудовых условий и задач;</p>	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАНИЕ</b></p> <p>Современный научно-технический прогресс и применение новых технологий вызывает значительное изменение содержания труда. Такие трансформации могут приводить к вытеснению неквалифицированного и малоквалифицированного труда, кардинальным изменениям в структуре самого трудового процесса. Исходя из тенденций научно-технического прогресса, определите возможные риски для работников сферы здравоохранения. Сформулируйте цели и меры учета изменений в содержании труда работников и перераспределение их основных функций на рабочем месте с учетом последних достижений научнотехнического прогресса.</p>
<p>3. Применяет знания о своих личностно-психологических ресурсах, о принципах образования в течение всей жизни для саморазвития, успешного выполнения профессиональной деятельности и карьерного роста.</p>	<p>Знания: теоретических основ непрерывного образования;</p> <p>Умения: использовать теоретические знания для разработки кадровой политики организации и рынка труда.</p>	<p style="text-align: center;"><b>ЗАДАНИЕ</b></p> <p>На предприятии «Север» было принято решение провести эксперимент с новой системой стимулирования труда работников промышленного производства:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ввести систему организации рабочих мест по типу «открытого пространства», так чтобы каждый сотрудник мог наблюдать работу другого в течении дня;</li> <li>2) назначать персональную ежемесячную стимулирующую выплату по итогам выработки трудовых норм работниками (количества произведенных деталей за месяц за вычетом «брака»).</li> </ol> <p>Информацию о размере персональных надбавок в процентном соотношении к общему фонду работников, было принято оглашать на каждом собрании работников, то есть ежемесячно. Проанализируйте данный эксперимент с помощью одной из теорий мотивации, сделайте выводы о возможных достоинствах и недостатках такой системы стимулирования оплаты. Ответ аргументируйте.</p>

ПКП-5 способность осуществлять контроль качества сбора данных, создавать базу данных и проводить коррекцию выборки с использованием программных и технических средств	Контролирует качество сбора данных из первичных и вторичных источников в сфере экономики и финансов	Знания: способов сбора и контроля сбора данных из первичных и вторичных источников в сфере экономики и финансов.  Умения: отбирать релевантные источники информации, выстраивать систему контроля сбора данных в сфере экономики и финансов.	<b>ЗАДАНИЕ</b> Разработайте программу исследования методом фотографии рабочего времени (ФРВ) пекаря на хлебокомбинате. Подробно опишите возможные риски полевого этапа.
	Создает базы данных с использованием современных программных и технических средств, исходя из целей и задач социологического проекта	Знания: принципы и методы разработки баз данных, программное обеспечение и технические средства разработки баз данных.  Умения: использовать современные программные и технические средства, исходя из целей и задач социологического проекта. Выстраивать социальную коммуникацию с заказчиками и участниками исследования, исходя из целей и задач социологического проекта.	<b>ЗАДАНИЕ</b> Проведите эмпирическое социологическое исследование методом опроса студентов по теме «Зарплатные ожидания выпускников ФУ». Подготовьте базу данных по итогам исследования.  Апробировать и защитить презентацию результатов исследования. Апробация презентации заключается в демонстрации ее аудитории. Защита презентации заключается в ответах на вопросы. При выполнении работы студенты должны продемонстрировать навыки иллюстрации результатов исследования (составление диаграмм, графиков) в прикладных программах Microsoft Excel, SPSS.

## 6. Материалы для промежуточной аттестации

### 6.1. Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине

1. Понятие труда и занятости в социологии и смежных дисциплинах
2. Понятие социально-трудовых отношений. Виды социально-трудовых отношений
3. Характеристика социологии труда как отраслевой дисциплины и анализ ее связей с другими науками. Структура наук о труде.
4. Предпосылки возникновения социологии труда. Классические теории в социологическом исследовании труда (Ф.Тейлор, К.Маркс, Г.Зиммель)
5. Ключевые идеи Ф.Тейлора и Г.Ганта в социологии труда и их характеристика
6. Школа «человеческих отношений»: Э.Мейо
7. Концепция стилей управления Д.Макгрегора
8. Человек экономический и человек социологический: отличие подходов в сфере труда
9. Общая характеристика развития социологии труда в России:



10. периодизация, основные направления, ключевые представители и их основные идеи
11. Классификация труда и видов трудовой деятельности
12. Предмет, функции и задачи социологии труда
13. Индустриальная социология Р.Дарендорфа
14. Российские эмпирические исследования в социологии труда: от советской школы до современности
15. Трудовые отношения и механизмы социальной защиты работников.
16. Субъекты и типы трудовых отношений.
17. Нормативное регулирование трудовых отношений, роль государства в данном процессе.
18. Система социального партнерства в России: понятие и характеристика 18. Содержательные теории мотивации труда (А. Маслоу, Ф. Херцберг):
19. ключевые идеи и практика их применения.
20. Содержательные теории мотивации труда (Ф. Херцберг, Д. МакКлелланд): ключевые идеи и практика их применения.
21. Процессуальные теории мотивации (теория ожидания В. Врума, теория справедливости, модель Л. Портера – Э. Лоулера): ключевые идеи и практика их применения.
22. Понятие стимулирования труда, разновидности стимулирования в сфере труда.
23. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
24. Понятие премирования работников и его разновидности.
25. Организация труда как социологическая категория. 25. Средства и предметы труда: соотношение понятий
26. Понятие и структура рабочего места.
27. Условия труда: понятие, виды и их характеристика.
28. Режим труда и отдыха: понятие, виды и их характеристика.
29. Разделение и кооперация труда и их характеристика.
30. Организационно-управленческая структура предприятия и ее типы
31. Должностные обязанности, права и полномочия.
32. Рациональное использование способностей работника.
33. Контроль качества: понятие, виды, основные принципы
34. Понятие производительности труда. Факторы производительности труда.
35. Трудовое поведение: содержание, структура, функции.
36. Виды трудового поведения и механизмы его регулирования.
37. Регламентация трудового поведения.
38. Социальный контроль трудового поведения и его механизмы 39. Основные виды социального контроля трудового поведения
39. Социальные нормы и санкции в сфере труда.
40. Профессиональная ориентация, понятие и структура профессиональной ориентации
41. Потребности общества и состояние спроса на рынке труда.

42. Престиж профессий и его факторы
43. Влияние социальных и демографических факторов на выбор профессии.
44. Воспроизводство населения и проблемы трудоустройства в современном обществе
45. Трансформация труда: влияние на профессиональную ориентацию и структуру рынка труда
46. Институционализация договорных трудовых отношений.
47. Профессиональная адаптация работников, понятие и способы адаптации
48. Подбор кадров для работы в организации: основные способы и факторы выбора
49. Виды адаптации работников в организации и их характеристика
50. Социальная мобильность в профессиональной сфере и ее факторы
51. Функциональная теория стратификации в социологии труда
52. Фактор труда в системе социальной стратификации
53. Рынок труда и занятости: понятие и характеристика в современных российских условиях
54. Соотношение понятий рынка труда и занятости.
55. Сегментация рынка труда и ее факторы
56. Уровень занятости населения: характеристика понятия и способы исследования
57. Государственная политика занятости и ее направления.
58. Понятие безработицы и ее виды
59. Каналы трудоустройства и их характеристика
60. Государственная служба занятости и направления ее деятельности
61. Прекариатизация труда
62. Функциональная теория стратификации и ее значение в сфере труда
63. Структура рынка труда Дж.Аткинсона
64. Субъекты профессиональной ориентации
65. Эффективный контракт: понятие и способы реализации в бюджетной сфере
66. Миграционная политика и ее влияние на рынок труда
67. Профессиональные союзы и их роль в защите прав работников
68. Зарождение социологии труда в России, ее этапы и основные представители на начальном этапе (В.В.Берви-Флеровский, С.Н.Булгаков)
69. Многомерная теория стратификации Т.В.Заславской, В.В.Радаева и ее применение для анализа в сфере труда
70. Дискриминация на рынке труда: виды, причины, способы преодоления
71. Права работников с инвалидностью, несовершеннолетних работников и женщин в сфере труда
72. Стадии адаптации работника в организации и способы помощи

## 6.2. Типовые задачи для проведения промежуточной аттестации

### Тестовые задания

1. Что является главной отличительной особенностью труда?
  - а) производство различных товаров
  - б) использование орудий труда
  - в) совместная деятельность
  - г) идеальное целеполагание.
  
2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:
  - а) предмет труда
  - б) средства труда
  - в) продукт труда
  - г) изменение общественных отношений.
  
3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:
  - а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации
  - б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений
  - в) умственный и физический труд.
  
4. Социология труда изучает:
  - а) производство материальных благ;
  - б) производство и распределение товаров;
  - в) систему социальных отношений в процессе совместной трудовой деятельности.
  
5. Предметы социологии труда и экономики труда:
  - а) полностью совпадают;
  - б) частично совпадают;
  - в) не совпадают
  - г) каждый предмет имеет свою специфику при рассмотрении одного и того же объекта.
  
6. Социология труда – это:
  - а) специальная социологическая теория;
  - б) прикладная часть психологии труда;
  - в) составная часть экономической теории;
  - г) комплексная наука о производстве материальных благ.
  
7. Классическими представителями французской школы социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)
  - а) О.Конт;
  - б) М.Вебер;

- в) Э.Дюркгейм;
- г) А.Смит;
- д) Г. Зиммель.

8. Классическими представителями немецкой школы социологии труда являются ; (выбранные варианты подчеркните)

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберг;
- в) К. Маркс;
- г) М.Вебер.

9. Представителями современного периода развития социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) Ф.Тейлор;
- б) А. Файоль;
- г) Э. Мейо;
- д) З. Фрейд;
- ж) Т. Парсонс.

10. Представителями отечественной социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) С. Булгаков;
- б) А. Чаянов;
- в) Н. Кондратьев;
- г) В. Ленин;
- д) П. Керженцев.

11. Социология труда — это:

- а) специальная социологическая теория
- б) прикладная часть социологии
- в) комплексная дисциплина
- г) наука о труде
- д) наука о трудовых коллективах.

12. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:

- а) систематизированные характеристики массового поведения
- б) систематизированные характеристики массового сознания
- в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности
- г) результаты опросов.

13. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда

- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) роль человеческого фактора в процессе труда.

14. Социологический смысл понятия «организация труда» —

- а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями
- б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности
- в) трудовое поведение и мотивация труда
- г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

15. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.

16. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

- а) экономического разделения труда
- б) технологического разделения труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое не верно.

17. Понятия «содержание труда» и «содержательность труда»:

- а) полностью совпадают; это разные названия одного и того же
- б) совпадают частично
- в) не совпадают
- г) иногда совпадают, иногда нет.

18. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве
- б) характер трудовых операций
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды
- г) психологический климат в коллективе
- д) все вышеназванное.

19. «Удовлетворенность трудом» означает:

- а) оценку работниками содержания труда;
- б) оценку работником содержательности труда
- в) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд
- г) чувство внутренней согласованности между потребностями личности и степенью их реализации.

20. Социально-экономическая структура – это;

- а) совокупность профессий и должностей;

- б) вертикальные и горизонтальные связи в трудовом коллективе;
- в) взаимосвязь работников, объединенных в групповые общности по поводу выполнения определенных видов трудовой деятельности
- г) совокупность социально-экономических групп, объединенных общими интересами и статусами.

21. Общественное разделение труда – это;

- а) разделение труда по профессиям;
- б) разделение труда по квалификации;
- в) разделение на умственный и физический труд;
- г) деление общества на социальные группы по признаку социального статуса и престижа трудовой деятельности.

22. К видам безработицы относятся: (выберите вариант)

- а) сезонная безработица;
- б) временная безработица;
- в) структурная безработица;
- г) фрикционная безработица;
- д) циклическая безработица.

23. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смена работы;
- б) увольнение с работы по инициативе администрации;
- в) потеря сезонной работы.

24. Структурная безработица является следствием:

- а) изменения структуры производства;
- б) изменения структуры потребления;
- г) изменения на рынке труда.

25. Циклическая безработица возникает по причине:

- а) изменений сезонного спроса на рабочую силу;
- б) спада производства;
- в) размера инвестиций;
- г) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов.

26. В социальном плане безработица приводит к:

- а) увеличению числа занятых в общественно-полезном труде;
- б) сокращению занятых в трудовом процессе;
- в) к нарастанию социальных конфликтов;
- г) к социальным патологиям и дезорганизации социальной жизни.

27. Понятие “ трудовой коллектив” означает:

- а) формальную структуру трудовой организации;

- б) неформальную структуру трудовой организации;
- в) социально-профессиональную группу работников, объединенных общностью интересов, целей и ценностями.

28. Сплоченность трудового коллектива:

- а) всегда улучшает производственные показатели;
- б) ухудшает трудовые показатели;
- в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

29. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) поддержание дружеских контактов;
- б) взаимопомощь и взаимоподдержка;
- в) наличие конфликтов;
- г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

30. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

- а) эконометрический;
- б) психофизиологический;
- в) социометрический.

31. Конфликты в системе трудовых отношений – это: (выбранные варианты подчеркните)

- а) соревнование в трудовой деятельности;
- б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;
- в) открытое столкновение сторон по поводу условий, организации труда и справедливого вознаграждения по труду.

32. Причиной трудовых конфликтов являются:

- а) недостатки в организации труда;
- б) межличностные и межгрупповые отношения;
- в) низкая заработная плата.

33. Методами устранения трудовых конфликтов являются:

- а) смена руководства;
- б) увольнение работников, участвующих в конфликте;
- в) развитие социального партнерства
- г) трудовой арбитраж.

34. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов работника в трудовой деятельности;

- б) реализация личностного развития работника;
- в) денежное премирование работника.

35. В структуру трудовой мотивации включаются:

- а) потребности;
- б) ценностные ориентации;
- в) мотивы;
- г) стимулы.

36. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией, предложенной А. Маслоу:

- физиологические;
- духовные;
- престижные;
- социальные;
- экзистенциальные

37. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов человека в труде
- б) проявление внутренней структуры личности
- в) удовлетворение потребностей
- г) все вышеперечисленное верно
- д) все из вышеперечисленного неверно.

38. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:

- а) потребности
- б) ценностные ориентации
- в) мотивы
- г) стимулы.

39. Ниже перечислен ряд потребностей. Расположите их в соответствии с классификацией А. Маслоу:

- а) физиологические
- б) духовные
- в) престижные
- г) социальные
- д) экзистенциальные.

40. Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:

- а) условия труда
- б) содержание труда
- в) то и другое верно
- г) то и другое неверно.



41. Автор концепции «организация - сумма операций»

- а) Э. Мейо
- б) А. Файоль
- в) Ф. Тейлор
- г) Ф. Герцберг

42. Автор концепции «организация — машина»:

- а) А. Маслоу
- б) М. Вебер
- в) А. Файоль
- г) Ф. Тейлор

43. Автор концепции «организация бюрократия»:

- а) М. Вебер
- б) К. Маркс
- в) Ф. Герцберг
- г) Дж. Маршалл

44. Вычеркните лишнее. Внутренняя структура производственной организации представлена:

- а) формальной организацией
- б) социотехнической организацией
- в) неформальной организацией
- г) иерархией (вертикальной подчиненностью)

45. Неформальная организация — это:

- а) объединение людей в рамках производственной организации по интересам
- б) скрытая структура формальной организации
- в) не оформленная определенными документами часть производственной организации

46. Термин «первичный коллектив» означает:

- а) предприятие в целом
- б) коллектив цеха
- в) коллектив бригады
- г) неформальная группа, объединенная общностью интересов

47. Сплоченность коллектива:

- а) улучшает производственные показатели
- б) не влияет на производственные показатели
- в) ухудшает производственные показатели
- г) может улучшать, а может ухудшать

48. Вычеркните лишнее. Признаками сплоченного коллектива являются:

- а) поддержание между членами коллектива дружеских контактов
- б) общие интересы
- в) стабильность состава
- г) высокий уровень дисциплины

49. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические
- б) профессиональные
- в) экономические
- г) социально-психологические

50. Вычеркните лишнее. Обобщенными (интегральными) показателями сплоченности являются:

- а) текучесть кадров
- б) уровень контактов между членами коллектива в рабочее и нерабочее время
- в) количество прогулов и опозданий
- г) уровень выполнения производственных заданий

51. Вычеркните лишнее. Основными методами измерения сплоченности являются:

- а) социологический
- б) социометрический
- в) социально-психологический

49. Вычеркните лишнее. Типы исследований в социологии труда:

- а) теоретико-прикладные
- б) практически-прикладные
- в) результатные

52. Объект исследования и предмет исследования:

- а) эти понятия обозначают одно и то же
- б) это разные понятия
- в) объект и предмет исследования иногда совпадают
- г) объект и предмет исследования не совпадают

53. Результатом теоретико-прикладного исследования является:

- а) разработка новой теории
- б) теоретическое обоснование новых явлений
- в) разработка теоретических рекомендаций

54. Практически прикладное исследование:

- а) отвечает на запросы практики
- б) выявляет причинно-следственные связи социальных явлений
- в) все вышеназванное верно
- г) все вышеназванное неверно

### **6.3. Типовые практико-ориентированные задания для проведения промежуточной аттестации**

#### **Практическое задание**

Тема: «СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПЕРВИЧНОГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ОПТИМИЗАЦИЯ РАССТАНОВКИ РАБОТНИКОВ»

В анализе социальных проблем формирования и развития трудового коллектива широкое применение находит социометрический метод. Он зарекомендовал себя как средство диагностики состояния и тенденций развития системы неформальных внутриколлективных отношений. Результаты диагностики, проводимой с помощью этого метода оказываются весьма полезными для управления групповой деятельностью и повышения ее продуктивности путем оптимизации расстановки работников по рабочим местам и перераспределения между ними выполняемых работ.

Предлагаемый бланковый вариант практикума по применению социометрического метода включает рабочий алгоритм процедур разработки программы социометрического опроса, уделено внимание проектированию социометрических критериев и карт, а также рассматривается порядок обработки и анализа полученных данных.

#### **Исходные данные**

Гипотетические первичные результаты социометрического опроса При изучении положения дел в коммерческой фирме "Колобок" использовался социометрический метод.

Для сбора первичной информации были применены следующие инструментальные социометрические критерии:

«Представьте себе, что Вы назначены руководителем вновь создающегося отдела Вашей фирмы.

Кого из сотрудников подразделения, в котором Вы сейчас работаете Вы бы взяли в этот новый отдел?

А кого из сотрудников подразделения, в котором Вы сейчас работаете Вы не взяли бы в этот отдел ни при каких обстоятельствах?»

Соответственно, были получены следующие первичные данные:

1-й респондент: выбрал – членов группы 2, 3;

2-й респондент: выбрал – 1, 3, 4, 6, 8;

3-й респондент: выбрал – 1, 2, 7;

4-й респондент: выбрал – 2, 6, 7, 8;

5-й респондент: выбрал – 2; отверг – 7;

6-й респондент: выбрал – 2, 4, 8; отверг – 7;

7-й респондент: выбрал – 1, 2, 6; отверг – 5;

8-й респондент: выбрал – 1, 2, 6;

9-й респондент: выбрал – 2, 3.

Условные обозначения: 1-9 – порядковые номера работников.

Задания.

1. Результаты социометрического опроса необходимо занести в специальную таблицу – социоматрицу (рис.1), отражающую выборы членов коллектива по признакам симпатии, антипатии и безразличного отношения.
2. На основе социоматрицы составьте социограмму (используя рис. 2).
3. Исходя из количества положительных и отрицательных выборов, направленных каждым участником в адрес других, оцените, в первом приближении, какова социальная активность каждого члена группы.
4. Исходя из количества положительных и отрицательных выборов, полученных каждым членом группы, определите его статус.
5. Продолжая анализ содержания социоматрицы, вычислите коэффициенты социометрической сплоченности; количественно охарактеризуйте внутрigrупповую структуру предпочтений.

### Социоматрица

Кто выбирает	Кого выбирают									К-во данных выборов	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	+	-
1. Рейгашин	■										
2. Бушенко		■									
3. Клинтенян			■								
4. Никсонзин				■							
5. Блееренко					■						
6. Джонсонов						■					
7. Шаронов							■				
8. Митеранчук								■			
9. Коленко									■		
Количество полученных выборов	+										
	-										

+ - положительный выбор (отношения симпатии)

- - отрицательный выбор

1-9 - порядковые номера работников

Рис. 1 Приложения.

Можно воспользоваться как приведенной ниже схемой расположения работников, так и любой, своей собственной. Социограмма коллектива, построенная на основе социоматрицы

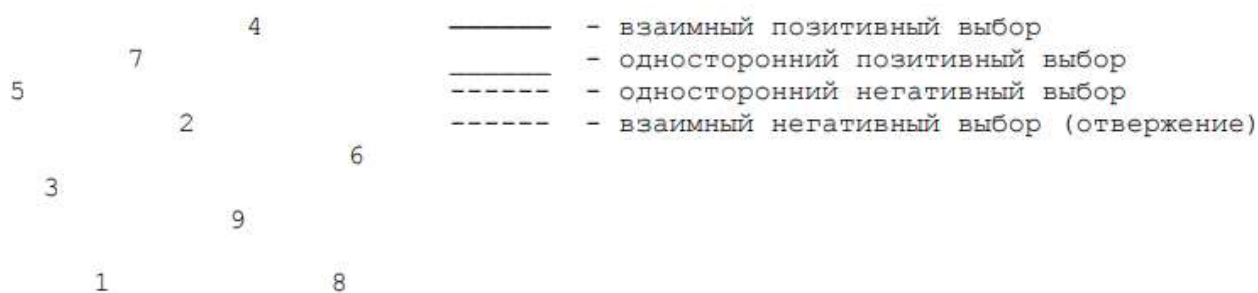


Рис. 2 Приложения.

6. Дайте оценку группы качественного характера, – в соответствии с состоянием ее следующих характеристик, позволяющих описать систему 70 внутригрупповых предпочтений, – а именно: система социометрических статусов участников, взаимность предпочтений (наличие устойчивых групп предпочтения, внутренние группировки взаимного тяготения и взаимных предпочтений, неформальные подгруппы), система отвержений в группе.

7. Дайте рекомендации по рациональной расстановке членов группы по трудовым постам исходя из следующего допущения. Положение личности в системе групповых отношений характеризуется её статусом и реализуемыми ролями, которым соответствуют определенные стереотипы поведения. Кроме этого, надо иметь в виду, что в комплексе работ, которые выполняет производственная группа, всегда есть одна или несколько ведущих, – тех, ради проведения которых группа и существует. Их выполняют какие-то определенные члены коллектива. Тогда деятельность остальных работников носит вспомогательный по отношению к этим «ведущим» работам характер. Значит, для повышения общей результативности труда коллектива желательно так пространственно разместить работников, чтобы (а) наиболее высокостатусные из них выполняли «ключевые» виды работ и (б) рядом оказались люди, испытывающие друг к другу симпатию. В данном случае мы допускаем, что квалификация всех девяти работников позволяет всем им быть взаимозаменяемыми. Таким образом, выявив по социограмме группировки в общегрупповой структуре, людей, симпатизирующих, не симпатизирующих и индифферентных по отношению друг к другу, а также подсчитав по социоматрице количества выборов, отвержений и, на основе этого, психологические статусы и прочее, попытайтесь оптимизировать расстановку работников по трудовым постам. Рациональная расстановка предполагает такое распределение обязанностей, которое обеспечило бы возможность выполнения центральными в социометрической структуре группы работниками тех 71 видов работ, операций, которые наиболее важны в совместной деятельности данного подразделения. ИТАК.

7.a. Расставьте работников (для этого впишите их соответствующие номера в пустой квадрат "Рекомендуемая расстановка работников...")

## Варианты оптимальной расстановки работников с учетом характеристик структуры внутригрупповых предпочтений и относительной важности выполняемых ими работ

Выполняемые работы  
сотрудниками в соответствии  
с их условными номерами

- 1 - Работа с заказчиками
- 2 - Снабжение расходными материалами
- 3 - Планирование деятельности отдела
- 4 - Выполнение заказов
- 5 - Делопроизводство
- 6 - Внутренняя координация
- 7 - Уборка помещения
- 8 - Складские работы
- 9 - Ремонт и обслуживание оргтехники

Рекомендуемая расстановка  
работников (кого на какой  
участок поставить)

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Работа с заказчиками</li><li>- Снабжение расходн. материал.</li><li>- Планир-е деятельности отдела</li><li>- Выполнение заказов</li><li>- Делопроизводство</li><li>- Внутренняя координация</li><li>- Уборка помещения</li><li>- Складские работы</li><li>- Ремонт и обслуж-е оргтехники</li></ul> |
|--|

Условные обозначения: 1 - 9 - работники

7.б. Обоснуйте свое решение.

Безусловно, для повышения точности диагностики состояния коллектива социометрию нужно применять совместно с некоторыми другими методиками.

### Тематика докладов:

1. Возвышение и упадок труда.
2. Выпускник на рынке социологических наук.
3. Государственная служба в Российской Федерации.
4. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика.
5. Молодежь на рынке труда крупного города.
6. Работа в жизни россиян.
7. Российский рынок труда.
8. Рабочий класс как объект социологического анализа.
9. Трудовой потенциал предприятия

Практическое занятие: Условия и факторы роста творчества работников (без презентации, разобрать в аудитории в виде доклада)

### Упражнение 1

Существует ли у работника право на ошибку?

Требовательность руководителя и его дисциплинарная практика связаны с пониманием того обстоятельства, что подчиненный может совершать ошибки, но не обязательно за это следует его наказывать. В теории психологии управления персоналом распространено суждение о праве подчиненного на совершение ошибки. В частности, это выражается в следующих мнениях:

«Право подчиненного совершить ошибку является одним из важнейших элементов хорошей атмосферы совместной деятельности в учреждении, и оно основывается на том, что пока совершаемые подчиненным ошибки (разумеется, без злого умысла) в вопросах, порученных ему для самостоятельного решения, не переходят «нормальной» границы, непосредственный начальник (не отказываясь даже от резкого, но высказываемого без свидетелей, выговора) обязан перед вышестоящим начальником брать на себя ошибку подчиненного» (Я. Зепеневский).

«Начальник должен вникнуть в то, какой риск ошибки имеется в деятельности подчиненного. Он должен поставить перед собой вопрос: Какой процент ошибок в рассматриваемой категории дел может допустить работник, вполне справедливо считающийся хорошим специалистом? Он должен найти на это ответ и сообщить подчиненному, что если процент ошибок, совершенных им при любых обстоятельствах, не превысит установленного предела, то он вообще об этих ошибках не будет говорить с подчиненным, рассматривая это как нормальное явление» (Э. Шлех).

«Рассматривая вопрос передачи заданий, полномочий и ответственности подчиненным, следует иметь в виду, что это должно быть чем-то реальным, а не фиктивным. Очень важным составным элементом этого делегирования обязанностей является право подчиненного на ошибки в определенных пределах» (И. Стайджер).

«Если мы хотим от кого-либо инициативы и творчества, то должны давать этому лицу большее право на ошибку, нежели даем другим. Если мы этого делать не будем, то опасение перед неудачными попытками будет сковывать инициативу» (М. Феинберз).

Задания:

1. Сформируйте и выскажите свою позицию в отношении высказанных суждений о праве подчиненного на ошибку
2. Аргументируйте свою позицию конкретным примером, эмпирическими данными.
3. По какому критерию (мотив, цель, опыт, культура и др.) можно определить возможный предел таких ошибок подчиненных?

Упражнение 2

На оперативном совещании в одном из подразделений предприятия до кадрового состава была доведена информация, что в подразделении вводится должность психолога. Реакция сотрудников была разной:

1. «Что мы, психи?»
2. «Лучше бы добавили работника».
3. «Давайте пригласим на эту должность Кашпиоровского».
4. «Теперь у нас конфликтов больше не будет».

Вопросы для обсуждения

1. С какими ошибочными представлениями о себе и своей работе может столкнуться практический психолог на промышленных предприятиях?

2. Как бы вы отреагировали на реплики сотрудников, как объяснили бы причины их ошибочных мнений? Примечание: объяснения должны сопровождаться аргументированными данными исследований различных ученых.

#### **6.4. Пример экзаменационного билета с указанием компетенций, проверяемых в каждом вопросе**

**Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»  
(Финансовый университет)  
Калужский филиал Финуниверситета**

Кафедра «Экономика, финансы и гуманитарные дисциплины»  
Дисциплина Социология труда и профессиональной мобильности  
Семестр 7  
Направление 39.03.01 - Социология  
Образовательная программа «Экономическая социология»

#### **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № \_\_**

1. ПКП – 5, ПКП – 3, УК - 8. Должностные обязанности, права и полномочия: характеристика категорий.
2. ПКП – 5, ПКП – 3, УК - 6. Сравнительный анализ содержательных теории мотивации труда (А. Маслоу, Ф. Херцберг): ключевые идеи, практика применения, достоинства и ограничения
3. УК –6, УК – 8, ПКП – 3, ПКП – 5. Прочитайте задание и предложите обоснованное решение.

Организация «Конкорд» оказывает консалтинговые услуги в сфере социологических исследований. С некоторыми сотрудниками заключаются договоры возмездного оказания услуг, в зависимости от требований и трудоемкости отдельного заказа.

Петров был привлечен для работы в организации в качестве исполнителя работ по сбору социологических данных анкетирования. Изначально Петров и его работодатель обговаривали сумму оплаты услуг в 100 рублей за одну собранную анкету. При этом в анкетах респондент должен был указать имя и номер телефона.

Петров опросил 200 человек, но его итоговая выплата составила всего 7.000 рублей. Работодатель мотивировал размер оплаты тем, что часть анкет была не верифицирована – проверяющие не дозвонились по указанным телефонам и решили, что анкеты сфальсифицированы анкетером.

Вопросы:

1. Каким образом работник может оспорить действия работодателя;
2. Какие способы дальнейшего взаимодействия с работодателем можно предложить Петрову. Ответ аргументируйте.

Подготовил:

Утверждаю:



## **7. Формы внеаудиторной самостоятельной работы студентов, предусмотренные учебным планом**

### **7.1. Тематика курсовых работ о дисциплине (не предусмотрено учебным планом)**

### **7.2. Варианты контрольных работ**

#### **Тематика вопросов для выполнения контрольных работ**

1. Трудовое поведение: анализ в классических и современных социологических теориях.
2. Причины девиантного трудового поведения в современной России.
3. Анализ практики применения дисциплинарных взысканий в отношении работников социальной сферы.
4. Международное и российское законодательство, регулирующее трудовое поведение: анализ основных принципов.
5. Государственные награды как социальный механизм трудового поощрения.
6. Динамика трудового поведения россиян (на основе анализа данных Росстата РФ).
7. Трудовое поведение как объект экономического и социологического анализа: основные подходы и их различие.
8. Методики изучения трудового поведения и трудовой деятельности в России и в мире.
9. Влияние глобализации на трудовое поведение.
10. Анализ концепции Дж.Роттера о локусе контроля в разрезе самоконтроля трудового поведения.
11. Влияние социально-демографических факторов на мотивацию труда.
12. Сущность, функции, элементы и принципы организации заработной платы.
13. Особенности формирования фонда заработной платы и премирования работников в коммерческом и некоммерческом секторе.
14. Анализ структуры оплаты труда в бюджетных организациях.
15. Сравнительный анализ мотивации трудовой деятельности работников бюджетных и коммерческих организаций.
16. Влияние глобализации на политику компаний в области стимулирования работников.
17. Практические задачи и риски реализации эффективных контрактов в сфере оплаты труда.
18. Формы мотивации и стимулирования работников творческих профессий.
19. Эмоциональное выгорание работников: причины, последствия, способы профилактики.
20. Социологические методы изучения мотивации труда.

21. Типы, виды, барьеры профессиональной адаптации выпускников вузов на рынке труда.
22. Влияние гендерных факторов на профессиональную мобильность: гендерное разнообразие и стеклянный потолок.
23. Эйджизм как барьер социальной мобильности на рынке труда: причины, виды, способы преодоления.
24. Соотношение жизненных ценностей и карьерных ориентаций молодых россиян.
25. Теории социальной стратификации в контексте социально-профессиональной мобильности: сравнительный анализ классических подходов.
26. Влияние региональных факторов на профессиональную мобильность в России: маятниковая и сезонная миграция.
27. Формы и способы адаптации иностранных работников на российском рынке труда.
28. Проблемы мобильности в «постперестроечном» обществе и «новые бедные»: анализ исследований Т.И.Заславской, В.В.Радаева, З.Т.Голенковой.
29. Влияние пандемии коронавируса на социальную мобильность: основные тенденции и их причины.
30. Прекариатизация в российском и зарубежном обществе: структура, причины и риски.
31. Барьеры социально-профессиональной мобильности в России
32. Риски профессиональной ориентации на рынке труда
33. Социальная защита работников, имеющих инвалидность: риски позитивной дискриминации
34. Безработица на российском рынке труда: причины, тенденции, прогнозы
35. Корпоративная социальная ответственность: уловка компаний или благо для общества?
36. Устойчивое развитие компаний: цели, задачи, практики реализации в России и за рубежом
37. Корпоративная культура и социально-профессиональная мобильность: существует ли взаимосвязь процессов?
38. Влияние социальной поляризации на профессиональную мобильность работников
39. Социальная справедливость на рынке труда: понятие, способы конструирования в РФ и за рубежом
40. Свободное время работающих россиян и его взаимосвязь с эффективностью труда