

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет  
им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института гуманитарного  
образования  
И.О.В. Гневэк /  
2016 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Социологические исследования трудовых отношений**

*Направление подготовки*  
**44.03.05 Педагогическое образование**

*Профиль* **История и обществознания**

*Уровень высшего образования - бакалавриат*

*Программа подготовки - академический бакалавриат*

*Форма обучения*  
**Очная**

**Институт**  
**Кафедра**  
**Курс**  
**Семестр**

*Гуманитарного образования*  
*Социологии, документоведения и архивоведения*  
**5**  
**10**

Магнитогорск  
2016 г.

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение, утвержденного приказом МОиН РФ от «6» марта 2015 № 176.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии, документоведения и архивоведения «05» сентября 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой  / С.С. Великанова /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Рабочая программа одобрена методической комиссией института гуманитарного образования «05» сентября 2016 г., протокол № 1.

Председатель  / О.В. Гневэк /  
(подпись) (И.О. Фамилия)

СОГЛАСОВАНО:

Зав. кафедрой Всеобщей истории  / М.Н. Потемкина /

Рабочая программа составлена:  
к.социол.н., доц. кафедры СДиА

 / А.В. Томаров /

Рецензент:

зам. директора института гуманитарного образования по учебной работе,  
доцент кафедры всеобщей истории, кандидат исторических наук

 / И.О. Колдомасов /



## 1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Социологические исследования трудовых отношений» являются: овладение студентами необходимым и достаточным уровнем профессиональных и общекультурных компетенций для успешного участия в научно-исследовательской, производственно-прикладной, проектной, организационно-управленческой и педагогической деятельности, а также для дальнейшего самообразования.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, навыки), сформированные в результате изучения следующих дисциплин: «Философия» Б1.Б.02, «История» Б1.Б.01, «Экономическая социология» Б1.В.22, «Психология» Б1.Б.11.

Знания (умения, навыки), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы в процессе чтения следующих курсов учебных дисциплин: «Основы государства и права» Б1.В.ДВ.12.02, «Социология образования» Б1.В.ДВ.08.01.

## 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Социологические исследования трудовых отношений» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
<b>ОПК-1 готовностью сознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности</b>	
Знать	основные методологические подходы в исследовании организаций, многозначность в определении социальной организации, системный характер организации, основные организационные законы
Уметь	использовать систему знаний социологических законов и категорий при анализе проблем социальной организации, её взаимодействия с внешней средой
Владеть	навыками применения отдельных методов социологического анализа проблем взаимодействия организации и общества в профессиональной деятельности
<b>ПК-5 способностью осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся</b>	
Знать	сущность организации как социальной группы, её отличительные черты, понятийно-категориальный аппарат социологии организаций
Уметь	применять понятийно-категориальный аппарат социологии для определения различных аспектов статистики и динамики социальной организации
Владеть	навыками применения понятийно-категориального аппарата социологии организации на практике (в профессиональной деятельности)

#### 4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 единиц 108 часов:

- контактная работа – 44,65 часа;
- аудиторная работа – 44 часов;
- внеаудиторная работа – 0,65 часа;
- самостоятельная работа – 63,35 часа.

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Предаттестационная консультация	Контроль	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаб.раб.	практич. занятия	самост. раб.				
<b>Раздел 1. Методологические основы социологического исследования трудовых отношений</b>	А	3		10	20				ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 1.1. Социологические исследования трудовых отношений	А	1		2	5			Устный ответ на семинарском занятии	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 1.2. Трудовые отношения как социальный феномен	А	1		4	5			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 1.3. Трудовые отношения как система.	А	0,5		2	5			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 1.4. Основные законы социологических исследования трудовых отношений	А	0,5		2	5			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
<b>Итого по разделу</b>	А	<b>3</b>		<b>10</b>	<b>20</b>			<b>Промежуточный контроль (тест)</b>	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
<b>Раздел 2. Социологическое исследование элементов труда</b>	А	3		10	20				ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Предагтестационная консультация	Контроль	Формы текущего и промежуточного контроля успеваемости	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаб.раб.	практич. занятия	самост. раб.				
Тема 2.1. Трудовая структура	А	1		3	7			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 2.2. Цели труда	А	1		4	8			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 2.3. Исследование роли руководителя в организации	А	1		3	5			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
<b>Итого по разделу</b>	А	<b>3</b>		<b>10</b>	<b>20</b>			<b>Промежуточный контроль (письменная самостоятельная работа)</b>	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Раздел 3. Социологическое исследование трудовых процессов	А	5		13	23,35				ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 3.1. Трудовая мотивация	А	3		6	13			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
Тема 3.2. Трудовые конфликты.	А	<b>2</b>		<b>7</b>	10,35			Устный ответ на семинарском занятии, тест	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
<b>Итого по разделу</b>	А	<b>5</b>		<b>13</b>	<b>23,35</b>			<b>Промежуточный контроль (тест)</b>	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>108</b>	<b>11</b>		<b>33</b>	<b>63,35</b>			<b>Зачет</b>	ОПК-1 з,у,в, ПК-5 з,у,в

## **5 Образовательные и информационные технологии**

В рамках дисциплины «Социологические исследования трудовых отношений» планируется проведение традиционных и инновационных форм лекционных и практических занятий. Традиционные формы: бинарная лекция, развёрнутая беседа, вопросно-ответная система. Инновационные формы: проблемные лекции и семинары, семинар-дискуссия, семинар-пресс-конференция, комментированное чтение первоисточников, семинар по материалам социологических исследований

В связи с необходимостью постоянной актуализации нормативных и методических документов, регламентирующих вопросы планирования, контроля, введения новаций в обществе как целостной социокультурной системе в рамках семинарских занятий, а также в процессе подготовки к ним, задействуются интернет-ресурсы.

В качестве интерактивных технологий обучения в учебном процессе применяются следующие методы: метод конкретных ситуаций (Case-study), работа в команде, поисковый метод, решение ситуационных задач, написание рефератов и эссе по актуальным социальным проблемам, реферирование и презентация научной статьи, поисковый метод.

### **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

В качестве основных средств текущего контроля используется тестирование. В качестве дополнительной формы текущего контроля предлагаются аудиторские и внеаудиторские письменные задания (самостоятельные и контрольные работы). Для оценки самостоятельной работы предлагается использовать учебно-методическое обеспечение в электронном и бумажном виде.

Тематика заданий для самостоятельной работы соответствует содержанию разделов дисциплины и относящихся к ним тем. Освоение материала контролируется в процессе проведения лекционных и практических занятий. Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля выбираются исходя из содержания разделов и относящихся к ним тем. Выполнение домашнего задания обеспечивает непрерывный контроль за процессом усвоения учебного материала каждого обучающегося, своевременное выявление и устранение отставаний и ошибок.

#### ***Перечень тем для подготовки к семинарским занятиям***

##### **Тема 1.**

###### **План**

1. Предмет социологии труда. Социология управления как специальная социолого – управленческая теория.
2. Основные этапы развития теории организации: школа научного управления, теория человеческих отношений, системный подход, структурно-функциональный подход, ситуационный подход.
3. Основные школы, направления и тенденции развития современной социологии организаций.

##### **Тема 2.**

###### **План**

1. Многозначность термина «труд» и основные подходы в рассмотрении социальной организации.
2. Организация как целевая группа.
3. Типология социальных организаций.
4. Формы организации бизнеса.

##### **Тема 3.**

###### **План**

1. Понятие «система». Принципы систем в организациях.

2. Внутренне строение социальной организации.
3. Социальная организация и факторы внешней среды: статика и динамика.
4. Исторические тенденции развития организаций.

#### **Тема 4.**

##### **План**

1. Специфика социальных законов и методологические подходы к изучению организации.
2. Система основных законов организаций.
3. Некоторые специфические законы социальной организации.

#### **Тема 5. План**

1. Понятие организационной структуры, элементы и связи.
2. Основные параметры социальной структуры организации.
3. Принципы формирования организационной структуры.
4. Типология организационных структур управления.

#### **Тема 6.**

##### **План**

1. Определение и классификация целей труда. Миссия организации.
2. Этапы исследования и проектирование организационных целей.
3. Построение дерева целей. Правила декомпозиции главной цели.
4. Цели организации и управление.

#### **Тема 7.**

##### **План**

1. Проблемы критериев оценки эффективности и успеха функционирования организации и работы руководителя.
2. Проблемы функционирования: патология структур и патология управления. Границы управляемости.
3. Объективные и субъективные факторы в управлении. Лидерские функции и качества руководителя.
4. Типология лидерства и стиль руководства.

#### **Тема 8.**

##### **План**

1. Основные методологические подходы к определению трудовой культуры.
2. Основные признаки и функции организационной культуры. Типологии организационной культуры.
3. Нормы и ценности организационной культуры.
4. Этика и этикет бизнеса в контексте культуры общества.

#### **Тема 9.**

##### **План**

1. Проблема конфликта в социологической теории. Природа конфликта. Движущие силы и функции социального конфликта.
2. Конфликт и кризис. Типология конфликтов.
3. Пути разрешения социальных конфликтов. Культура консенсуса.

#### ***Примерные темы контрольных работ и докладов***

1. Особенности предложения труда в России.
2. Особенности спроса на труд в России.
3. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
5. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.



6. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
7. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
8. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.
9. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
10. Экономическая рента на российском рынке труда.
11. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
12. Монополия на российском рынке труда.
13. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в СССР.
14. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.
15. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
16. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
17. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
18. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников
19. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.
20. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
21. Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.
22. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.
23. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.
24. Особенности рынка труда в развитых странах.
25. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
26. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
27. Особенности рынка труда в СССР.
28. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
29. Особенности сегментации российского рынка труда.
30. Внутренние рынки труда в России.
31. Влияние государства на рынок труда в России.
32. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
33. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
34. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
35. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.
36. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
37. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.
38. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
39. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
40. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.
41. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.
42. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
43. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
44. Вторичная занятость на российском рынке труда.
45. Проблемы молодежной занятости на российском рынке труда.
46. Проблемы занятости пожилых работников на российском рынке труда.
47. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.
48. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.
49. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
50. Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России.
51. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
52. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
53. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
54. Нормирование труда и его особенности в России.
55. Тарифная система и ее роль в современной России.
56. Бестарифные системы оплаты труда в России.

57. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
58. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.
59. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.
60. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
61. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
62. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
63. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
64. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
65. Взаимосвязь производительности труда и последовательности его оплаты: российский и зарубежный опыт.
66. Уровень жизни в России: исторический аспект.
67. Уровень жизни в России: региональный аспект.
68. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
69. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
70. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
71. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
72. Особенности и проблемы оплаты труда госслужащих в современной России.
73. Особенности и проблемы оплаты труда российских чиновников.
74. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
75. Проблемы бедности в СССР и России.
76. Взаимосвязь бедности и преступности в России.
77. Средний класс в России: миф или реальность?
78. Особенности и проблемы трудовых отношений в России в условиях кризиса.
79. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений; его роль для России.
80. Международная организация труда: достижения и проблемы.

Дополнительное задание (ответы на вопросы и спорные утверждения) 1. Что такое мобильность труда и как Вы оцениваете мобильность труда по Вашей профессии (сегодняшней или той, к которой Вы стремитесь)? 2. Сравните достоинства и недостатки внутреннего и профессионального рынка труда для работника. На каком из них Вы хотели бы работать и почему? 3. Что такое трансферное вознаграждение на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых. 4. Что такое экономическая рента на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых. 5. Повышение уровня безработицы может уменьшить число людей, ищущих работу. Как объясняет это теория домашнего производства? 6. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему? При ответе на этот вопрос используйте теорию домашнего производства. 7. Всегда ли введение минимальной зарплаты ведет к росту безработицы? 8. В чем проявляется экономическая неэффективность дискриминации? 9. Фирма заинтересована в том, чтобы нанять работников среднего возраста с детьми, но не хочет быть обвиненной в дискриминации по отношению к остальным. Как можно решить эту проблему, используя пособия работникам? 10. Приведите примеры дискриминации на рынке труда в России. 11. Почему соблюдение трудового права и справедливости по отношению к работнику зависит от того, на каком рынке труда – первичном или вторичном – он находится. 12. Какие факторы влияют на распределение работников по сегментам рынка труда? 13. В чем заключается оппортунистическое поведение работника и как с ним бороться? 14. Чем чревато для работодателя потеря репутации фирмы в глазах ее работников? 15. Из чего исходят работники, оценивая справедливость зарплаты? 16. Что такое эффективная заработная плата? 17. Какие негативные последствия может иметь широкое распространение политики эффективной заработной платы? 18. Почему в развитых странах работодатели часто терпят слабых, малопригодных работников старшего

возраста? 19. Почему в развитых странах зарплата на крупных предприятиях обычно выше, чем на предприятиях небольших? 20. Если оплату труда врача-дантиста поставить в зависимость от количества запломбированных зубов, то что скорее всего за этим последует? 21. В чем заключается различие методик ФСЗ и МОТ при определении численности занятых и безработных? 22. Приведите примеры перекосов в заработной плате, характерных для сегодняшней России 23. Уровень зарплаты в России занижен. Плохо это или хорошо? Ответ надо обосновать. 24. Какую роль играет миграция в современной России? 25. Что Вы можете сказать о современных российских профсоюзах? Согласны ли Вы с нижеприведенными утверждениями и почему? 1. Работник для достижения результата может предпринимать тайные усилия, скрывая их от работодателя. 2. Многие люди не работают – и правильно делают. 3. В СССР не было выравнивающих различий в оплате труда. 4. Не существует ситуации, когда рост зарплаты кажется работнику несправедливым. 5. При сдельной оплате труда существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника. 6. При сдельной оплате работу может получить даже очень плохой работник. 7. Надежда на карьеру – фактор мотивации, действующий лишь на внутренних рынках труда. 8. Внутренние рынки труда – это пока не для России. 9. Профсоюзы в России – профсоюзы только по названию. 10. Любой человек может подвергнуться дискриминации на рынке труда. 11. Я никогда не окажусь в числе дискриминируемых работников. 12. Инвестиции в образование – всегда самые выгодные и перспективные. 13. Поддельный диплом о высшем образовании совершенно бесполезен: знаний у человека нет. 14. Чем выше мобильность работника на рынке труда, тем больше он (она) зарабатывает. 15. Использование сдельной либо повременной заработной платы во многом зависит от того, существует ли длительная привязанность работников к фирме. 16. Мне бы хотелось, чтобы в будущем мой труд оплачивался сдельно (повременно)... 17. «Эффективная зарплата» – это пока не для России. 18. Политика эффективной заработной платы более уместна при долгосрочных отношениях между работником и фирмой. 19. Повышать минимальную зарплату в России очень опасно. 20. Рост доходов населения России – задача первостепенной важности.

***Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Социологические исследования трудовых отношений»***

1. Место и роль социальных организаций в жизни общества.
2. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.
3. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.
4. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.
5. Социология организаций: предмет, история, место среди гуманитарных наук и научных дисциплин по бизнесу и управлению.
6. Организации в постиндустриальную эпоху.
7. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.
8. Социальные организации и самоорганизации.
9. Теория конфликтов. Проекция на сферу управления.
10. Интегративный характер социологии организаций как научной дисциплины и области знания.
11. Закон поддержания пропорциональности и его особенности.
12. Разновидности законов развития социальной организации.
13. Закон необходимого разнообразия, его возможности и ограничения.
14. Закон онтогенеза, и эффективность его в использовании.
15. Стадии развития организации и кризисы организационного развития.
16. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.

17. Понятие социальной организации. Многозначность термина.
18. Организационный эффект («синергетический эффект»), его основные факторы.
19. Строение организаций: цели, иерархия ролей, персонал и технологии.
20. Развитие систем управления и систем коллективной деятельности организаций (фирм, компаний)
21. О смыслах социальных технологий.
22. Эффективность и ограниченность социальных технологий.
23. Антитехнология или способ достижения своей цели.
24. Социальные технологии в управленческом консалтинге.
25. Уровни организационной культуры по У. Шейну.
26. Феноменологическая концепция организационной культуры.
27. Рационально-прагматическая концепция организационной культуры.
28. Базовые представления культуры организаций.
29. Артефакты, видимые организационные структуры и процессы.
30. Стратегическое планирование управлением персоналом.
31. Экстраполяция – метод планирования трудовых ресурсов
32. Факторы внешнего окружения организации и влияние их на управление персоналом.
33. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности
34. Карьерный рост, стадии и особенности.
35. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.
36. Технология построения стратегии в организациях.
37. Связь целей организации с эффективностью управления.
38. Цели организации и корпоративная идеология.
39. Понятие «задача» и «цель организации».
40. Роль политической системы в деятельности социальных организаций.
41. Научные и учебные заведения, как объекты внешней среды организации.
42. Внешняя среда организации, как источник ресурсов.
43. Основные современные тенденции развития и трансформации организационных структур крупных корпораций.
44. Государственные организации как клиенты компаний.
45. Власть в корпорации.
46. Контроль над деятельностью корпорации и внешняя экспансия.
47. Теория непроизводственных затрат
48. Стимулы и материальные поощрения.
49. Выкуп предприятий руководством.
50. Повышение эффективности лидерства на современном этапе.
51. Деструктивные лидеры и способы их устранения
52. Организационная интеграция лидерства, возможности и ограничения.
53. Теория черт и ее взгляд на феномен лидерства.
54. Факторно – аналитическая теория рассмотрения лидерства.
55. Достоинства и недостатки статистических методов.
56. Метод теории игр, возможности и ограничения
57. Графические методы организационной диагностики: простота, наглядность, выразительность
58. Метод математического моделирования и компьютерные возможности.
59. Микро и макро – экономические модели, используемые в диагностике.
60. Сущность и практика управленческого консультирования.
61. Организация процесса управленческого консультирования.
62. Оценка эффективности управленческого консультирования и перспективы его развития.

63. Изменяющийся характер персонала.
64. Маркетинг услуг по консультированию.
65. Корпоративная культура и стиль руководства.

### *Тесты для самопроверки*

#### **Раздел 1.**

#### Вариант 1

1. Как называется наука, изучающая закономерности становления и развития целевых социальных групп с централизованным управлением?
  - 1) Социология коммуникаций
  - 2) Политическая социология
  - 3) Социология организации
  - 4) Общая социология
2. В каком году возникла социология организации
  - 1) В 30-х годах XX века
  - 2) В 40-х годах XX века
  - 3) В 50-х годах XX века
  - 4) В начале XIX века
3. С какой теорией не связана социология организации
  - 1) С общей теорией организации
  - 2) С теорией управления
  - 3) С экономической теорией
  - 4) Связана со всеми теориями
4. Сколько этапов выделяется в истории отечественной социологии организации
  - 1) 1
  - 2) 2
  - 3) 4
  - 4) 6
5. Интерес к организациям объясним:
  - А. Человек свою жизнь проводит по большей части в организациях.
  - Б. Так как организация – небольшая модель общества.
  1. Верен ответ А.
  2. Верен ответ Б.
  3. Оба ответа верны.
  4. Оба ответа неверны.
6. Организация как процесс - это
  - 1) деятельность по упорядочиванию связей внутри ограниченного круга социальных объектов
  - 2) форма движения материи
  - 3) целевое объединение людей
  - 4) совокупность мероприятий, обеспечивающая взаимосвязь между элементами социальной системы в процессе ее существования

#### Вариант 2

1. Кто из перечисленных ученых занимался проблемами социологии организации
  - 1) Осипов
  - 2) Богданов
  - 3) Пригожин
  - 4) все ответы верны
2. Сколько этапов выделяется в истории отечественной социологии организации
  - 1) 1

- 2) 2
  - 3) 4
  - 4) 6
3. Система связей и социальных ролей, создаваемая в соответствии с определенным планом, для достижения определенной цели и характеризующаяся жесткостью внутренних связей, устойчивостью по отношению к внешним воздействиям, строгим закреплением ролевых функций за каждым статусом, занимаемым членом организации – это:
- 1) социальные ассоциации
  - 2) искусственные организации
  - 3) естественные организации
  - 4) интегративные организации
4. Основателем классической школы научного управления был
- 1) Ф.Гилберт
  - 2) М.Вебер
  - 3) Г. Минцберг
  - 4) Ф.Тейлор
5. Теория, состоящая из двух частей: функций управления (предвидение, планирование, организация, координирование и контроль) и принципов управления это
- 1) теория административного управления А.Файоля
  - 2) теория человеческих отношений Э.Мэйо
  - 3) психологическая школа в теории организации Р.Лайкерта
  - 4) системный подход Г.Спенсера

## ***Раздел 2.***

### **Вариант 1**

1. Упорядоченная совокупность устойчивых взаимосвязей элементов, обеспечивающая функционирование и развитие организации как единого целого:
- А) организационная структура управления
  - Б) принципы системности организации
  - В) централизация управления
  - Г) синергетический комплекс
2. Как соотносятся между собой понятия «структура» и «система»?
- а) структура – характеристика системы со стороны ее строения, расположения ее частей, взаимосвязей между ее элементами.
  - б) понятия «структура» и «система» тождественны.
  - в) система – характеристика структуры со стороны ее стремления сохранить свою устойчивость и целостность.
  - г) понятие «структура» и «система» никак не связаны друг с другом.
3. Выберите неверное суждение
- а) при любом пространственном разделении возрастает функциональная автономия подразделений
  - б) чем больше взаимосвязей между структурными подразделениями организации, тем сложнее их контролировать
  - в) чем меньше горизонтальная дифференциация, тем меньше сплоченность организации, тем больше трудностей в управлении организацией

г) неформализованные интеграционные связи усложняют организацию и контроль

4. К основным параметрам организационной структуры управления не относится:

- а) степень формализации
- б) сложность
- в) устойчивость
- г) централизация
- д) верного ответа нет

5. К основным принципам формирования организационной структуры не относится:

- а) принцип иерархичности уровней организации
- б) принцип разделения труда
- в) принцип адаптации
- г) принцип единства уровней организации
- д) принцип целеполагание

## Вариант 2

1. Какое из приведенных ниже определений наиболее полно отражает понятие технология?

- 1) совокупность средств человеческой деятельности, создаваемых для осуществления процесса производства
- 2) форма организации человеческих взаимодействий
- 3) совокупность последовательных мероприятий, применяемых в определенной сфере деятельности, направленных на достижение конкретной цели
- 4) совокупность подходов в прикладных социологических науках

2. Что понимают под социальной технологией?

- 1) способ применения теоретических выводов социологии в практических целях
- 2) средство решения и предотвращения социальных проблем
- 3) совокупность социологических методов, направленных на стабилизацию социальной ситуации
- 4) специфическое и оперативное средство деятельности социолога или практика в сфере управления

3. Верно ли следующее утверждение: «Социальные технологии предполагают использование различных средств, не только собственно социологических, но и психологических, технических при управлении людьми?»

- 1) верно
- 2) верно частично
- 3) неверно

4. Одна из последних современных теорий менеджмента называется:

- 1) функциональная
- 2) когнитивная
- 3) приоритетная
- 4) ситуативная

5. Комплексный характер социальных технологий позволяет:

- 1) применять однажды разработанную технологию многократно в дальнейшей практике
- 2) учитывать множество факторов и последствий
- 3) применять одну технологию для различных типов организаций
- 4) учитывать специфику конкретной управленческой ситуации

### **Раздел 3.**

#### **Вариант 1**

1. Что может препятствовать эффективному процессу принятия решений, общему функционированию предприятия и его развитию?

- А) Позитивная культура
- Б) Негативная культура
- В) Неформальная культура
- Г) Нет правильного ответа

2. Укажи тип организационной культуры, которому присущи черты жесткой иерархии, ролевое соответствие, чувственные взаимоотношения и отсутствие официальных правил:

- А) «Друзья»
- Б) «Семья»
- В) «Начальник»
- Г) Нет правильного ответа

3. С именем какого ученого связывают появление рационалистических концепций организационной культуры:

- А) Морган
- Б) Шейн
- В) Абрамова
- Г) нет правильного ответа

4. Кому принадлежит определение – Соц.организация «Один из способов осуществления организационной деятельности посредством использования языка, фольклора, традиций и других средств передачи основных ценностей, убеждений, идеологии, которые направляют деятельность предприятия в нужное русло».

- А) Морган
- Б) Шейн
- В) Шварц
- Г) Дэвис

5. Какими характеристиками обладает тип организационной культуры «Друзья»:

- А) Жесткая иерархия, отсутствие официальных правил.
- Б) Боязнь высшего по должности, осознание собственной беспомощности.
- В) Наличие тесных взаимосвязей, ценность межличностных отношений.
- Г) Нет правильного ответа



## Вариант 2

1. Какие проблемы наиболее актуальны для культуры организации?:

- А) проблема выживания и адаптации при изменении внешних условий существования группы.
- Б) проблема интеграции внутренних процессов, обеспечивающих возможность этого выживания и адаптации.
- В) обе проблемы актуальны
- Г) обе проблемы не имеют острого характера

2. Совокупность физических лиц, состоящая с организацией в отношениях, регулируемых договором найма:

- А) Персонал
- Б) Коллектив
- В) Организация
- Г) Служащие

3. В основе какого подхода лежит понимание человека как управляемого субъекта деятельности, осуществляющего заранее продуманные действия, результат которых является для него главной мотивирующей силой?

- А) Рациональный подход
- Б) Гуманистический подход
- В) Бюрократический подход
- Г) Рыночный подход

4. Основная идея гуманистического подхода заключается:

- А) в беспрекословном подчинении решениям менеджеров, в минимизировании ошибок человека, исключить нерациональные действия, создать оптимальный режим работы и отношения между людьми.
- Б) в четком соблюдении и исполнении работниками своих обязанностей, зафиксированных в должностных инструкциях
- В) в том чтобы получать от своего труда действительное удовольствие, что-то преодолевать в себе, разносторонне развивать свое "я". А не погрязнуть в монотонной, рутинной работе.
- Г) в том, что организация покупает у человека определенное количество его труда. Человек и организация в данном случае могут <торговаться>, и в результате контракты будут носить индивидуальный характер.

5. Сколько стратегических альтернатив в управлении персоналом?

- А)1
- Б)2
- В)3
- Г)4

### ***Тестовые задания для промежуточного контроля***

(Выбрать и отметить правильный вариант ответа. В каждом вопросе только один вариант правильного ответа).

### ***Раздел 1.***

### Вариант 1

1. Организация в переводе с французского языка - это:

- 1) система
- 2) строение
- 3) структура
- 4) соединение

2. Организация как объект - это

- 1) Упорядоченное или налаживание действия какого-либо объекта
- 2) совокупность мероприятий обеспечивающих взаимосвязь между элементами системы
- 3) объединение людей являющейся частью общественной структуры
- 4) правильного ответа нет

3. Предназначение социальной организации

- 1) структурировать социальное пространство
- 2) упорядочить социальное пространство
- 3) сделать предсказуемым пространственно - временной континиум
- 4) все ответы верны

4. Желаемый, планируемый результат или те ориентиры, которых пытаются достичь, используя свою активность, члены организации для удовлетворения коллективных потребностей – это:

- 1) получение прибыли
- 2) цель организации
- 3) мотивы деятельности

5. Организации бывают:

- 1) Бюджетные и внебюджетные
- 2) коммерческие и некоммерческие
- 3) первичные и вторичные
- 4) все ответы верны

6. Какое суждение характеризует общественную организацию?

- 1) Индивид реализует свои цели, когда организация достигает своей цели.
- 2) Организация достигает своей цели тогда, когда индивид реализует свои интересы.
- 3) Обе характеристики подходят
- 4) Обе характеристики не подходят

7. Какой из данных подходов не относится к изучению законов организации:

- 1) Общая теория организации
- 2) Теория управления
- 3) Диалектический подход
- 4) Социологический подход

8. Первая попытка создать универсальную методологию всеобщих законов развития материи принадлежала:

- 1) Н. Бору
- 2) А.А. Богданову

- 3) Г. Гегелю
- 4) Г.В. Осипову

9. Какой подход используют для рассмотрения строения организации?

- 1) Функциональный
- 2) Системный
- 3) Организационный
- 4) Структурный

10. «Организация – это взаимодействие четырех подсистем». Это

определение из социологии:

- 1) Богданова
- 2) Осипова
- 3) Зборовского
- 4) Спенсера

### Вариант 2

1. Какие из приведенных ниже условий не характеризуют социальный закон:

- 1) Выражение существенной, необходимой связи социальных явлений, процессов
- 2) Всеобщность
- 3) Повторяемость при данных условиях
- 4) Повторяемость при разных условиях

2. Первая попытка создать универсальную методологию всеобщих законов развития материи принадлежала:

- 1) Н. Бору
- 2) А.А. Богданову
- 3) Г. Гегелю
- 4) Г.В. Осипов

3. К основным законам организации не относятся:

- 1) Закон развития
- 2) Закон сменяемости
- 3) Закон динамического равновесия
- 4) Закон гармонии

4. При каких условиях возможно выполнение закона самосохранения организации?

- 1) Изменение организации
- 2) Развитие организации
- 3) Устойчивость организации
- 4) Открытость организации

5. Чем большей информацией о внутренней и внешней среде владеет система, тем эффективнее ее стратегии к упорядоченности и ... :

- 1) Самоорганизации
- 2) Целостности
- 3) Устойчивости
- 4) Институциализации

6. Устойчивость функционирования организации зависит от:

- 1) Наличия материальных и технических резервов
- 2) Профессионализма персонала
- 3) Четко сформулированных задач управления
- 4) Все ответы верны

7. Каким образом изменится количество необходимой информации по мере роста сложности системы?

- 1) Увеличится
- 2) Уменьшится
- 3) Останется неизменным
- 4) Подчинится принципу S-образных кривых

8. Какой принцип положен в основу закона синергии?

- 1) Эмергентности
- 2) Взаимосвязи всех элементов между собой
- 3) Относительной автономности и самодостаточности
- 4) Верного ответа нет

9. какие процедуры в теории организации содержатся в анализе и синтезе

- |           |   |
|-----------|---|
| 1) анализ | а) разделение целого на части                   |
|           | б) улучшение функционирования каждой из частей  |
| 2) синтез | в) согласовании характеристик выделенных частей |
|           | д) объединение частей в одно целое              |

10. Какой закон является основным для всех естественных систем?

- 1) Сохранения и превращения энергии
- 2) Гармонии
- 3) Развития
- 4) Самосохранения

## **Раздел 2.**

### Вариант 1

1. Состояния процесса развития, которые обеспечивают эволюцию системы, называются:

- 1) прогресс, регресс
- 2) изменение и развитие
- 3) верного ответа нет
- 4) все ответы верны

2. В чем отличие протекания природного развития от развития социального?

- 1) Стихийность
- 2) Управляемость
- 3) Коррекция
- 4) Направленность

3. Примером гибкой структуры организации может быть:

- а) функциональная
- б) дивизионная
- в) линейно-штабная
- г) матричная
- д) все ответы верны

4. В чем заключается принцип двойного подчинения исполнителей в матричной структуре организации?

- а) одновременное подчинение исполнителя руководителю функциональной службы и руководителю проекта
- б) одновременное подчинение исполнителя руководителю функциональной службы и руководителю организации
- в) одновременное подчинение исполнителя руководителю организации и руководителю проекта
- г) верного ответа нет

5. Чем характеризуются свободные структуры организации?

- а) наибольшая степень приспособления к изменениям внешней среды организации
- б) отсутствие четкой схемы управления с устойчивыми связями между структурными единицами организации
- в) постоянно меняющаяся конфигурация организации
- г) верного ответа нет
- д) все ответы верны

6. Какая организационная система устроена по типу живого организма, с гибкой структурой и децентрализованным управлением?

- а) механистическая;
- б) органическая;
- в) корпоративная;
- г) индивидуалистическая;

7. Традиционные ОСУ делятся в свою очередь на: (найдите лишний)

- а) линейные;
- б) функциональные;
- в) линейно-функциональные
- г) структурные

8. Что характерно для линейной организационной структуры управления?

- а) отсутствие горизонтальных коммуникационных связей
- б) наличие коммуникаций, построенных по принципу руководитель-подчиненный
- в) недостаточная приспособленность к изменениям внешней среды
- г) наличие норм корпоративной культуры
- д) все ответы верны

9. В чём заключается сущность функциональной структуры организации?

- а) создаются подразделения по группам проблем, например, производство, наука, маркетинг
- б) формируются особые коллегиальные органы (советы или штабы)
- в) в организационную структуру включаются отдельные структурные подразделения, которые выполняют узко специализированные функции на высоком профессиональном уровне
- г) верного ответа нет

10. В чем заключается сущность линейно-функциональной структуры организации?

- а) формируются особые коллегиальные органы (советы или штабы)
- б) создаются подразделения по группам проблем, например, производство, наука, маркетинг
- в) в организационную структуру включаются отдельные структурные подразделения, которые выполняют узко специализированные функции на высоком профессиональном уровне
- г) верного ответа нет

## Вариант 2

1. Какая организационная структура считается гибкой?

- а) структура, которая легко реагирует и адаптируется к изменяющимся условиям
- б) структура, которая недостаточно приспособлена к изменениям внешней среды
- в) структура, которая реагирует, но не адаптируется к изменениям внешней среды
- г) верного ответа нет

2. Какая организационная структура характеризуется недостаточной приспособленностью к изменениям внешней среды?

- а) линейная
- б) функциональная
- в) линейно-функциональная
- г) продуктовая
- д) все ответы верны

3. Какой вид социальных технологий не представлен в типологии?

- а) оперативные
- б) социотехнические
- в) социетальные
- г) высокие

4. Что понимают под антитехнологией?

- а) технологию, не являющуюся социальной
- б) социальную технологию, которая направлена на реализацию интересов «верхушки» организации под видом борьбы за интересы всей организации
- в) социальную технологию, основной целью которой является разрушение организации
- г) социальную технологию, используемую конкурентами против данной организации

5. Верно ли следующее суждение: «Целостность социальной технологии не является условием её эффективности»?

- а) верно
- б) верно частично
- в) неверно

6. Содержанием антитехнологии является:

- а) плюрализм
- б) монополизм
- в) эгоцентризм
- г) популизм

7. Совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации?

- А) Моральные устои
- Б) Культурные нормы
- В) Организационная культура
- Г) Социальные нормы

8. Кто из перечисленных ученых внес свой вклад в изучение организационной культуры?

- А) Шварц
- Б) Дэвис
- В) Морган
- Г) Все выше перечисленные

9. Компонентами корпоративной культуры являются:

- А) Принятая система лидерства
- Б) Система разрешения конфликтов
- В) Положение индивида в организации
- Г) Все выше перечисленные

10. По мнению С. Г. Абрамовой и И. А. Костенчук, характер организационной культуры проявляется через систему отношений:

- А) отношение работников к своей профессионально-трудовой деятельности;
- Б) отношение работников к предприятию;
- В) функциональные и межличностные отношения сотрудников
- Г) все выше перечисленные

### **Раздел 3.**

#### Вариант 1

1) Что представляет собой цель?

- а) достигнутый результат деятельности организации
- б) возникающее устремление к чему-либо
- в) планируемый результат единства мотивов и средств
- г) все ответы верны

2) По содержанию цели бывают:

- а) маркетинговые
- б) цели подразделений
- в) технические
- г) финансовые
- д) внутренние

3) Какие цели выделяют по периоду установления:

- а) стратегические;
- б) тактические;
- в) оперативные.
- г) все перечисленные

4) Какой критерий лежит в основе выделения стратегических целей?

- а) приоритетность
- б) содержание
- в) иерархия
- г) период установления
- д) верного ответа нет

6. Какой стратегической альтернативы развития организации не существует?

- А) Стратегия сокращения
- Б) Стратегия ограниченного роста
- В) Стратегия полного роста
- Г) Стратегия трансмиссии

7. Какой из перечисленных разновидностей управления персоналом относится к практическим подходам?

- А) Бюрократический
- Б) Рыночный
- В) Бригадный (командный)
- Г) Все выше перечисленные



8. Что подразумевает под собой стратегия ограниченного роста?

А) Увеличение количественных показателей функционирования организации, но не ее качественное развитие.

Б) Подразумевает качественные изменения организации, связанные с постановкой нетрадиционных задач и выбором нетрадиционных методов их решения.

В) Частичное, либо полное прекращение реализации тех или иных видов деятельности.

9. Развитие персонала включает в себя:

А) расстановку кадров

Б) управление карьерой работников

В) образование и повышение квалификации персонала.

Г) Все аспекты

10. Активное задействование неформальных отношений, является отличительной чертой данного подхода:

А) Рыночный

Б) Бюрократический

В) Бригадный

Г) Нет правильного ответа

## Вариант 2

1. Какие цели организации выделяют в сфере работы с сотрудниками:

а) изменения в организации и управлении, отражаемые в показателях, устанавливающих задания по срокам организационных изменений, и т.п.;

б) человеческие ресурсы, описываемые с помощью показателей, отражающих количество пропусков работы, текучесть кадров, повышение квалификации работников и т.п.

в) оба ответа верны

г) оба ответа не верны

2. Что составляет фундамент дерева целей?

а) главная цель организации

б) цели выхода организации

в) задачи, представляющие собой формулировку конкретных работ, мероприятий

г) верного ответа нет

5. Сколько этапов проектирования целей организации обычно выделяют?

а) 3

б) 4

в) 5

г) 6

6. Что находится в вершине древовидного графа?

а) цели входа организации

б) общая цель организации

в) цели выхода организации

г) верного ответа нет

7. Расположите этапы проектирования и исследования целей организации в порядке их прохождения:

- а) исследование и формирование количественных целей 5
- б) формирование и исследование качественных целей 2
- в) построение дерева целей 4
- г) исследования предназначения общих целей организации 1
- д) оценка степени достижения качественных и количественных целей 6
- е) оценка ранжирования целей 3

8. Свойством организационных целей не является:

- а) адресность и контролируемость
- б) возможная противоречивость с другими целями и ресурсами
- в) измеримость и конкретность
- г) верного ответа нет

3. Сколько уровней факторов в своей концепции выделяет С.С. Фролов?

- А) 3
- Б) 4
- В) 5
- Г) 6

4. Что не относится к составляющим «ближнего уровня»?

- А) Рабочая сила
- Б) Собственники
- В) Акционеры
- Г) Попечители

9. Что находится в вершине древовидного графа?

- а) цели входа организации
- б) общая цель организации
- в) цели выхода организации
- г) верного ответа нет

10. Если ... задает общие ориентиры, направления функционирования организации, выражающие смысл ее существования, то конкретное конечное состояние, к которому в каждый момент времени стремится организация, фиксируется в виде ее .... О чём идет речь?

- а) миссия и цель
- б) цель и задача
- в) цель и функции
- г) нет правильного ответа

**Критерии оценки при тестировании:**

– на оценку «отлично» – студент должен выполнить тест без ошибок в пределах отведённого времени (30 минут);

- на оценку «хорошо» – студент должен выполнить тест в пределах отведённого времени (30 минут), допустив 1-3 ошибки;
- на оценку «удовлетворительно» – студент выполнил тест, допустив 4-5 ошибок, или сдал выполненную работу позднее отведённого на выполнение работы времени;
- на оценку «неудовлетворительно» – студент выполнил тест, допустив 6 и более ошибок, или не сдал работу на проверку.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-1 готовностью сознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности		
Знать	основные методологические подходы в исследовании организаций, многозначность в определении социальной организации, системный характер организации, основные организационные законы	<p>1. Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Место и роль социальных организаций в жизни общества.</li> <li>2. Функционирование организаций в условиях глобальной конкуренции.</li> <li>3. Жизненный цикл организации и процесс трансформации организационных структур.</li> <li>4. Организации в нелегальной экономике - российский и зарубежный опыт.</li> <li>5. Социология организаций: предмет, история, место среди гуманитарных наук и научных дисциплин по бизнесу и управлению.</li> <li>6. Организации в постиндустриальную эпоху.</li> <li>7. Источники и последствия структурных преобразований в западных компаниях 1980-90-х годов.</li> <li>8. Социальные организации и самоорганизации.</li> <li>9. Теория конфликтов. Проекция на сферу управления.</li> <li>10. Интегративный характер социологии организаций как научной дисциплины и области знания.</li> </ol> <p>2. Тестирование.</p> <p>3. Примерные темы контрольных работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности предложения труда в России.</li> <li>2. Особенности спроса на труд в России.</li> <li>3. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.</li> <li>4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.</li> <li>5. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.</li> <li>6. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности,</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>проблемы.</p> <p>7. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.</p> <p>8. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.</p> <p>9. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.</p> <p>10. Экономическая рента на российском рынке труда.</p> <p>11. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.</p> <p>12. Монопсония на российском рынке труда.</p> <p>13. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в СССР.</p> <p>14. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.</p> <p>15. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.</p> <p>4. Примерные практические задания</p> <p>1. Разбить по этапам проведение исследование трудовых отношений. Цель исследования: изучить уровень удовлетворенности наемных работников условиями, содержанием труда в организации.</p> <p>2. Составте список социальных проблем (тем), по которым необходимо проводить исследования в трудовой сфере.</p> <p>3. Составить программу исследования по теме исследования трудовых отношений.</p>
Уметь	использовать систему знаний социологических законов и категорий при анализе проблем социальной организации, её взаимодействий с внешней средой	<p>1.Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Закон поддержания пропорциональности и его особенности.</li> <li>2. Разновидности законов развития социальной организации.</li> <li>3. Закон необходимого разнообразия, его возможности и ограничения.</li> <li>4. Закон онтогенеза, и эффективность его в использовании.</li> <li>5. Стадии развития организации и кризисы организационного развития.</li> <li>6. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.</li> <li>7. Понятие социальной организации. Многозначность термина.</li> <li>8. Организационный эффект («синергетический эффект»), его основные факторы.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>9. Строение организаций: цели, иерархия ролей, персонал и технологии.</p> <p>10. Развитие систем управления и систем коллективной деятельности организаций (фирм, компаний)</p> <p>2.Примерные темы контрольных работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.</li> <li>2. Особенности конкуренции на российском рынке труда.</li> <li>3. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников</li> <li>4. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.</li> <li>5. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.</li> <li>6. . Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.</li> <li>7. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.</li> <li>8. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.</li> <li>9. Особенности рынка труда в развитых странах.</li> <li>10. Особенности рынка труда в развивающихся странах.</li> <li>11. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.</li> <li>12. Особенности рынка труда в СССР.</li> <li>13. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.</li> <li>14. Особенности сегментации российского рынка труда.</li> <li>15. . Внутренние рынки труда в России.</li> </ol>
Владеть	навыками применения отдельных методов социологического анализа проблем взаимодействия организации и общества в профессиональной деятельности	<p>Примерные темы контрольных работ и докладов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проблемы занятости пожилых работников на российском рынке труда.</li> <li>2. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.</li> <li>3. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.</li> <li>4. Служба занятости населения в России: основные задачи,</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>достижения и проблемы.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России.</li> <li>6. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.</li> <li>7. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.</li> <li>8. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.</li> <li>9. Нормирование труда и его особенности в России.</li> <li>10. Тарифная система и ее роль в современной России.</li> <li>11. Бестарифные системы оплаты труда в России.</li> <li>12. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.</li> <li>13. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.</li> <li>14. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.</li> <li>15. Эволюция форм оплаты труда в современной России.</li> <li>16. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?</li> <li>17. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.</li> <li>18. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.</li> <li>19. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.</li> <li>20. Взаимосвязь производительности труда и последовательности его оплаты: российский и зарубежный опыт.</li> <li>21. Уровень жизни в России: исторический аспект.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Примерные вопросы к зачету: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. О смыслах социальных технологий.</li> <li>2. Эффективность и ограниченность социальных технологий.</li> <li>3. Антитехнология или способ достижения своей цели.</li> <li>4. Социальные технологии в управленческом консалтинге.</li> <li>5. Уровни организационной культуры по У. Шейну.</li> <li>6. Феноменологическая концепция организационной культуры.</li> </ol> </li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ul style="list-style-type: none"> <li>7. Рационально-прагматическая концепция организационной культуры.</li> <li>8. Базовые представления культуры организаций.</li> <li>9. Артефакты, видимые организационные структуры и процессы.</li> <li>10. Стратегическое планирование управлением персонала.</li> </ul> <p>2. Тестирование.</p> <p>3. Практические задания:</p> <p>1. Подберите научные статьи (3-5 шт.) по теме исследования трудовых отношений, изучите их, сформулируйте основную идею, социальную проблематику, особенности организации и проведения эмпирического исследования, оцените значимость данной статьи для Вашего исследования.</p>
ПК-5 способностью осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся		
Знать	сущность организации как социальной группы, её отличительные черты, понятийно-категориальный аппарат социологии организаций	<p>1. Примерные темы контрольных работ и докладов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние государства на рынок труда в России.</li> <li>2. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.</li> <li>3. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.</li> <li>34. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.</li> <li>4. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.</li> <li>5. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.</li> <li>6. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.</li> <li>7. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.</li> <li>8. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.</li> <li>9. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.</li> <li>10. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.</li> <li>11. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.</li> </ul>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>12. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.  13. Вторичная занятость на российском рынке труда.  14. Проблемы молодежной занятости на российском рынке труда.</p> <p>2. Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Экстраполяция – метод планирования трудовых ресурсов</li> <li>2. Факторы внешнего окружения организации и влияние их на управление персоналом.</li> <li>3. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности</li> <li>4. Карьерный рост, стадии и особенности.</li> <li>5. Методы разработки проектов и принятия решений в организации: метод номинальных групп, сценарный метод, групповая работа и т.д.</li> <li>6. Технология построения стратегии в организациях.</li> <li>7. Связь целей организации с эффективностью управления.</li> <li>8. Цели организации и корпоративная идеология.</li> <li>9. Понятие «задача» и «цель организации».</li> <li>10. Роль политической системы в деятельности социальных организаций.</li> </ol> <p>3. Тест.</p>
Уметь	применять понятийно-категориальный аппарат социологии для определения различных аспектов статике и динамики социальной организации	<p>1. Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Научные и учебные заведения, как объекты внешней среды организации.</li> <li>2. Внешняя среда организации, как источник ресурсов.</li> <li>3. Основные современные тенденции развития и трансформации организационных структур крупных корпораций.</li> <li>4. Государственные организации как клиенты компаний.</li> <li>5. Власть в корпорации.</li> <li>6. Контроль над деятельностью корпорации и внешняя экспансия.</li> <li>7. Теория непроизводственных затрат</li> <li>8. Стимулы и материальные поощрения.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>9. Выкуп предприятий руководством.  10. Повышение эффективности лидерства на современном этапе.  2. Тест.</p> <p>3. Примерные темы контрольных работ и докладов:  1. Уровень жизни в России: региональный аспект.  2. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).  3. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.  4. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.  5. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.  6. Особенности и проблемы оплаты труда госслужащих в современной России.  7. Особенности и проблемы оплаты труда российских чиновников.  8. Проблемы дифференциации доходов в современной России.  9. Проблемы бедности в СССР и России.  10. Взаимосвязь бедности и преступности в России.  11. Средний класс в России: миф или реальность?  12. Особенности и проблемы трудовых отношений в России в условиях кризиса.  13. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений; его роль для России.  14. Международная организация труда: достижения и проблемы.</p> <p>4. Практическое задание  1. Разработать план исследования.  2. Определить этапы проведения исследования.</p>
Владеть	навыками применения понятийно-категориального аппарата социологии	1. Тестирование.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	организации на практике (в профессиональной деятельности)	<p>2. Примерные вопросы к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Деструктивные лидеры и способы их устранения</li> <li>2. Организационная интеграция лидерства, возможности и ограничения.</li> <li>3. Теория черт и ее взгляд на феномен лидерства.</li> <li>4. Факторно – аналитическая теория рассмотрения лидерства.</li> <li>5. Достоинства и недостатки статистических методов.</li> <li>6. Метод теории игр, возможности и ограничения</li> <li>7. Графические методы организационной диагностики: простота, наглядность, выразительность</li> <li>8. Метод математического моделирования и компьютерные возможности.</li> <li>9. Микро и макро – экономические модели, используемые в диагностике.</li> <li>10. Сущность и практика управленческого консультирования.</li> <li>11. Организация процесса управленческого консультирования.</li> <li>12. Оценка эффективности управленческого консультирования и перспективы его развития.</li> <li>13. Изменяющийся характер персонала.</li> <li>14. Маркетинг услуг по консультированию.</li> <li>15. Корпоративная культура и стиль руководства.</li> </ol> <p>3. Практические задания</p> <p>3. Практические задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Каждому студенту выбрать группу населения на рынке труда и составить анкету. Проведите анкетирование, обобщите полученные результаты, представьте их, используя, в том числе, графическое отображение.</li> <li>2. Разработать план наблюдения в трудовой сфере, его процедуру, дневник, отчет.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>3. Разработайте план, содержание интервью. Проведите интервью. Проанализируйте собранную информацию. Составьте отчет.</p> <p>4. Разработайте эксперимент: цель, задачи, участники, процедуру, критерии оценки и показатели (если необходимо).</p>

## **Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социологические исследования трудовых отношений» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме. Подготовка к зачету должна осуществляться в соответствии с рабочей программой дисциплины. Студент получает перечень вопросов, выносимых на зачет, а также список литературы для подготовки.

В процессе подготовки к зачету следует опираться на рекомендованную для этих целей научную и учебную литературу: основную и дополнительную, для этого можно воспользоваться информационными ресурсами в библиотеке МГТУ.

Для систематизации знаний большое значение имеет выполнение студентами заданий для самостоятельной работы, посещение студентами лекций, практических занятий, а также консультаций, которые проводятся по расписанию.

Согласно учебному плану данного направления подготовки, промежуточная аттестация и оценка освоения компетенций студентами осуществляется посредством зачета.

При выставлении оценки «зачтено» преподаватель учитывает:

знание теоретического и практического материала по дисциплине, уровень освоения закрепленных за дисциплиной компетенций;

уровень подготовки, проведения и презентации учебного социологического исследования;

степень активности студента на семинарских занятиях, наличие пропусков аудиторных занятий по неуважительным причинам;

социальную и коммуникативную компетентность студента.

Критерии оценки (в соответствии с формируемыми компетенциями и планируемыми результатами обучения):

– на оценку «**зачтено**» – студент должен показать высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку «**незачтено**» – студент не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) Основная литература:**

1. Бальнская Н. Р. Международное регулирование социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Р. Бальнская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3213.pdf&show=dcatalogues/1/1136739/3213.pdf&view=true>. - Макрообъект.

2. Испулова С. Н. Занятость населения и ее регулирование [Электронный ресурс] : учебное пособие : [в 2 ч.]. Ч. II / С. Н. Испулова, Р. М. Ахмадинуров ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2795.pdf&show=dcatalogues/1/1132960/2795.pdf&view=true>. - Макрообъект.

### **б) Дополнительная литература:**

1.Балынская Н. Р. Актуальные проблемы трудового законодательства в сфере защиты социально-трудовых прав работников [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. Р. Балынская, Л. М. Рахимова ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2017. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2883.pdf&show=dcatalogues/1/1134114/2883.pdf&view=true>. - Макрообъект.

2. Испулова С.Н., Степаненко Н.А. Занятость населения и ее регулирование: электронный ресурс // Хроники объединенного фонда электронных ресурсов «Наука и образование». – 2013, №6 (49)июнь. – Режим доступа: <http://ofernio.ru/portal/newspaper/ofernio/2013/6.doc>. - 388 Мб / 300 Мб.

#### в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

#### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018 Д-757-17 от 27.06.2017 Д-593-16 от 20.05.2016	11.10.2021 27.07.2018 20.05.2017
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно

#### Интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система «Лань» <http://e.lanbook.com/>
2. Электронно-библиотечная система «ibooks.ru» <http://ibooks.ru/>
3. Журналы по политологии и социологии - <http://www.isras.ru/Magazines.html>
4. Университетская библиотека online <http://biblioclub.ru>
5. **Social Science** (Yahoo) [http://dir.yahoo.com/Social\\_Science/](http://dir.yahoo.com/Social_Science/)
6. **Society** (dmoz) <http://dmoz.org/Society/>
7. **Гуманитарные науки** (Яндекс) <http://yaca.yandex.ru/yca/ungrp/cat/Science/Sciences/Humanities/>
8. Интеллект-библиотека (IQlib) URL <http://www.iqlib.ru>
9. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
10. Национальная электронная библиотека РГБ <http://rusnel.ru>
11. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/index.php> – нормативные документы, учебные, периодические издания, электронные библиотеки, каталоги, сайты.
12. [http://www.edu.ru/db/portal/sites/portal\\_page.htm](http://www.edu.ru/db/portal/sites/portal_page.htm) - базовые федеральные образовательные порталы
13. Российская книжная палата <http://www.bookchamber.ru>
14. Институт научной информации по общественным наукам РАН <http://www.inion.ru>
15. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
16. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>
17. Институт социально-политических исследований – <http://www.ispr.ras.ru>

18. Социально-гуманитарное и политологическое образование – <http://www.auditorium.ru>
19. Русский гуманитарный Интернет-университет <http://www.i-u.ru/biblio/> – библиотека учебной и научной литературы
20. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
21. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>
22. Институт социально-политических исследований – <http://www.ispr.ras.ru>
23. Социально-гуманитарное и политологическое образование – <http://www.auditorium.ru>
24. Русский гуманитарный Интернет-университет
25. <http://www.i-u.ru/biblio/> – библиотека учебной и научной литературы

Сайты российских исследовательских институтов и компаний:

- Аналитический центр Юрия Левады «Левада-Центр» – <http://www.levada.ru/>
- Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) – <http://wciom.ru>
- Институт сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ) – <http://www.cessi.ru/>
- Исследовательская группа «ЦИРКОН» – <http://www.zircon.ru/>
- Компания «Башкирова и партнеры» – <http://www.bashkirova-partners.ru/>
- Система организации фактографической информации по социологической тематике – <http://sophist.hse.ru/>
- Фонд «Общественное Мнение» (ФОМ) – <http://fom.ru/>
- Институт социально-политических исследований РАН (ИСПИ РАН) - <http://www.isprras.ru/>
- Институт социологии РАН - <http://www.isras.ru/>
- Российская ассоциация политической науки - <http://www.rapn.ru/>
- Российское общество социологов - <http://www.ssa-rss.ru/>
- Центр политической конъюнктуры России - <http://cpkr.ru/>

## 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Помещения для самостоятельной работы обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-

	образовательную среду университета
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.