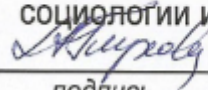


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
социологии и политологии
 Глухова А.В.
подпись

23.06.2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.17 Социология труда

1. Код и наименование направления подготовки: 39.03.01 Социология
2. Профиль подготовки Организация и проведение социологических исследований
3. Квалификация выпускника: бакалавр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: социологии и политологии
6. Составители программы: к.э.н., Каруна Ю.Б., доцент кафедры социологии и политологии
7. Рекомендована: НМС исторического факультета, протокол № 6 от 23.06.2022

8. Учебный год: 2024/2025

Семестр(ы): 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины: Целью изучения дисциплины является формирование теоретического мышления, освоение фундаментальных теорий и методологии социологии труда, овладение навыками социологического исследования социально-трудовых отношений современного общества.

Задачи:

- дать студентам знания о содержании социально-трудовых отношений в организации и обществе; взаимосвязи социологической и несоциологической проблематики и подходов к исследованию проблем труда; истории социологических учений в области труда;
- научить студентов исследовать социально-трудовые отношения и процессы; учитывать социально-экономические аспекты в своей профессиональной деятельности; применять методы формирования социально-трудовых отношений в практике управленческой деятельности; применять методы социологического исследования для исследования социально-трудовых отношений.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина Социология труда входит в базовую часть блока Б1.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-4	Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований	ОПК-4.1.	На основе теоретических знаний общественного развития, практических результатов социологических исследований определяет социально значимые проблемы общества.	Знать: предметную область социологии труда и экономической социологии; этапы развития социологии труда и экономической социологии как науки, а также основные научные школы и направления; принципы организации трудовой деятельности; типологию трудового поведения; способы и механизмы разрешения трудовых конфликтов; специфику социально-трудовых отношений в различных хозяйственных культурах (традиционное, индустриальное общество); теории мотивации и их значение в стимулировании трудовой деятельности; содержание и значение социального партнерства как механизма социального регулирования трудовых отношений.
		ОПК-4.2.	Использует теоретические и практические знания для разработки моделей и методов описания и объяснения социальных явлений и процессов.	Уметь: использовать знания об особенностях и характере социальных механизмов регуляции экономических процессов; применять зарубежный и отечественный опыт в области методологии исследования действия социальных механизмов в сфере трудовых отношений; сопоставлять и анализировать социально-трудовые процессы, происходящие за рубежом и в России; Владеть: навыками в исследовании по выявлению особенностей мотивационных механизмов экономических субъектов, в общем, и экономических интересов, в частности; навыками выработки социально-ориентированных оценок проблем в сфере трудовых отношений;

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 4/144.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			6 семестр	№ семестра	...
Контактная работа		64	64		
в том числе:	лекции	32	32		
	практические	32	32		
	лабораторные				
Самостоятельная работа		44	44		
В том числе курсовая работа					

Промежуточная аттестация (экзамен)	36	36		
Итого:	144	144		

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Социология труда как наука.	Социальная сущность труда. Предмет социологии труда. Место социологии труда в системе наук. Проблематика социологии труда.
1.2	История становления и развития социологии труда.	Этапы развития социологии труда. Донаучный период. Период классического развития социальных учений о труде. Становление современного образа социологии труда.
1.3	Социально-трудовые отношения	Понятие социально-трудовых отношений. Субъекты, виды и типы социально-трудовых отношений.
1.4	Отношения социального партнерства	Понятие и содержание отношений социального партнерства. Условия становления социального партнерства на Западе. Проблемы формирования социального партнерства в России.
1.5	Трудовой коллектив как вид социальной организации	Понятие социальной организации. Структура трудовой организации. Виды и типы трудовых организаций.
1.6	Социальные группы в организации	Образование групп в организации. Виды групп. Динамика группообразования
1.7	Межличностные отношения в трудовом коллективе. Сплоченность трудового коллектива.	Формальные и неформальные отношения в трудовой организации. Сплоченность трудового коллектива. Виды трудовых коллективов по уровню сплоченности.
1.8	Трудовые конфликты	Понятие и структура трудового конфликта. Причины и виды трудовых конфликтов. Формы разрешения трудового конфликта.
1.9	Трудовая адаптация	Понятие и структура трудовой адаптации. Типы и виды трудовой адаптации.
1.10	Отношение к труду	Понятие и показатели отношения к труду. Измерение и факторы формирования отношения к труду.
1.11	Трудовое поведение и трудовая активность	Понятие трудового поведения. Показатели трудовой активности. Конкретно-исторический характер трудовой активности.
1.12	Мотивы и ценности трудовой жизни	Ценностные ориентации и мотивы в структуре личности. Конкретно-исторический характер ценностных ориентаций работников на труд. Трудовые мотивы: характер и содержание.
1.13	Социальная сфера предприятия	Понятие и показатели социальной сферы предприятия. Внутренние и внешние факторы социальной сферы предприятия
1.14	Социальный контроль в трудовой организации	Социальный контроль как фактор и детерминанта трудового поведения. Виды социального контроля. Эффективность социального контроля.
1.15	Социальное управление в трудовой организации	Место и роль социальной среды организации. Социальное управление в трудовом коллективе: назначение, формы и эффективность.
2. Практические занятия		
2.1	Социология труда как наука.	Социальные аспекты и социальная проблематика социологии труда. Взаимодействие социологии труда с другими науками.
2.2	История становления и развития социологии труда.	Социальные проблемы труда на разных этапах истории становления и развития социологии труда как науки.
2.3	Социально-трудовые отношения	Содержание социально-трудовых отношений. Особенности и факторы формирования конкретных социально-трудовых отношений.
2.4	Отношения социального партнерства	История становления отношений социального партнерства. Особенности и модели социального партнерства в разных странах и регионах. Механизм социального партнерства.
2.5	Трудовой коллектив как вид социальной организации	Трудовой коллектив как вид социальной организации. Социальная среда, социальная структура и социальные процессы в трудовой организации.
2.6	Социальные группы в организации	Анализ личностных качеств для работы в группе
2.7	Межличностные отношения в трудовом коллективе. Сплоченность трудового коллектива.	Трудовой коллектив как малая группа. Формирование совместимости, срабатываемости и сплоченности трудового коллектива.
2.8	Трудовые конфликты	Социальная среда трудового конфликта. Причины и факторы трудового конфликта. Стратегии разрешения трудовых конфликтов.
2.9	Трудовая адаптация	Трудовая адаптация как вид социальной адаптации. Назначение и условия успешной трудовой адаптации.
2.10	Отношение к труду	Показатели отношения к труду. Особенности и динамика отношения к труду российских работников.

2.11	Трудовое поведение и трудовая активность	Виды и составляющие трудового поведения. Эмпирические индикаторы трудовой активности. Проявление трудовой активности в предпринимательстве
2.12	Мотивы и ценности трудовой жизни	Структура ценностных ориентаций российских работников на труд. Мотивы к труду современных россиян.
2.13	Социальная сфера предприятия	Внутренние и внешние факторы социальной сферы организации.
2.14	Социальный контроль в трудовой организации	Социальная регуляция трудового поведения. Формы и виды социального контроля. Самоуправление в трудовом коллективе.
2.15	Социальное управление в трудовой организации	Цели и задачи социального управления в трудовой организации. Механизм социального управления в организации.

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Социология труда как наука.	2	2		2	4
2	История становления и развития социологии труда.	2	2		4	8
3	Социально-трудовые отношения	2	2		2	6
4	Отношения социального партнерства	2	2		4	8
5	Трудовой коллектив как вид социальной организации	4	4		4	12
6	Социальные группы в организации	2	2		2	6
7	Межличностные отношения в трудовом коллективе. Сплоченность трудового коллектива.	2	2		2	6
8	Трудовые конфликты	2	2		4	8
9	Трудовая адаптация	2	2		2	6
10	Отношение к труду	2	2		4	8
11	Трудовое поведение и трудовая активность	2	2		2	6
12	Мотивы и ценности трудовой жизни	2	2		2	6
13	Социальная сфера предприятия	2	2		2	6
14	Социальный контроль в трудовой организации	2	2		4	8
15	Социальное управление в трудовой организации	2	2		4	8
	Итого	32	32		44	144

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на занятиях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий. При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении

вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ. В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме. Семинарские занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине. Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий. При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Методические рекомендации по работе с литературой.

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы. Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения. В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели. Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение: 1) главного в тексте; 2) основных аргументов; 3) выводов. Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет. Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы. Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции. Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна. Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информация может быть использована при написании текста реферата или другого задания. Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь: сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей; обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное; фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и

письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы; готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада; работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом; пользоваться реферативными и справочными материалами; контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия; обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам. пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.); использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, словаописания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»; повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса; обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.); использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Общие рекомендации по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы студента является формирование умений и навыков самоорганизации своей образовательной деятельности. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: проверить, все ли выполнено по намеченному плану. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Самостоятельное изучение теоретических разделов (тем) дисциплины предполагает краткое изложение основных положений изученного текста. Объем конспекта не должен превышать одну треть исходного текста. При конспектировании рекомендуется придерживаться следующих правил: внимательное прочтение текста с выделением информативных центров; осмысление и продумывание основных положений и формулирование их своими словами; подтверждение основных положений цитатами из текста. Подготовку к практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия. План практического занятия отражает содержание темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы. Все новые понятия по изучаемой теме рекомендуется выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 423 с. : ил., табл. – (Magister). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691652 (дата обращения: 18.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01435-7. – Текст : электронный.
2	Пастухова, Е.Я. Социология труда: актуальные социальные явления, процессы в сфере труда и занятости : [16+] / Е.Я. Пастухова, О.П. Кочнева ; Кемеровский государственный университет, Кафедра менеджмента им. И. П. Поварича. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2018. – 217 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574105 (дата обращения 28.05.2022)
3	Егорова, Е.А. Экономика и социология труда : практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 103 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90715 . (дата обращения 28.07.2019)
4	Локтюхина, Н.В. Современные аспекты экономики, социологии и психологии труда : учебное пособие : [16+] / Н.В. Локтюхина, С.А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 197 с. : табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601702 . (дата обращения 28.07.2019)

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
-------	----------

5	Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 271 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688 . (дата обращения 28.07.2019)
6	Обухович, Н.В. Экономика и социология труда : учебное пособие : [16+] / Н.В. Обухович, М.А. Гильтман ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 198 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567507 (дата обращения 28.07.2019)
7	Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда : учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 318 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401 . (дата обращения 28.07.2019)

в)информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)*:

№ п/п	Источник
8	Электронный каталог Научной библиотеки ВГУ. – URL: http://www.lib.vsu.ru (дата обращения: 01.06.2019).
9	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ". – URL: http://rucont.ru (дата обращения: 01.06.2019)
10	Электронно-библиотечная система "Лань". – URL: https://e.lanbook.com/ (дата обращения: 01.06.2021)
11	Электронная библиотека ИНИОН РАН.- http://www.inion.ru/index26.php (дата обращения 21.01.2019)
12	Социологическая библиотека. – URL: http://socioline.ru/node/446 (дата обращения 16.01.2020)
13	Электронная библиотека учебников. – URL : http://studentam.net/content/category/1/11/19/ (дата обращения 16.01.2019)
14	Журнал «Социологические исследования» (социс).- http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm (дата обращения 16.01.2020)
15	Журнал «Социологический журнал» - URL: http://sj.oblig.ru (дата обращения 16.01.2020)
16	Матюшина Ю.Б. Социология труда: ЭУМК/ Ю.Б. Матюшина. – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=4721 (дата обращения 18.02.2020)

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Введение в экономическую теорию : учебное пособие : [16+] / сост. С. Н. Левин, М. В. Курбатова, К. С. Саблин, Д. В. Кислицын и др. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 104 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600172 . (дата обращения 16.01.2020)
2	Козлов, М. И. Социология труда : методическое пособие / М. И. Козлов ; Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова, Институт социально-гуманитарных и политических наук, Кафедра философии и социологии. – Архангельск : Северный (Арктический) федеральный университет (САФУ), 2015. – 120 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436422 . (дата обращения 16.01.2020)
3	Экономика и социология труда: учебное пособие-практикум : [16+] / А. Б. Вешкурова, Ю. В. Долженкова, И. В. Филимонова, М. С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. – 222 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495827 . (дата обращения 16.01.2020)
4	Крюков, Р. В. Экономическая социология : учебное пособие / Р. В. Крюков. – Москва : А-Приор, 2008. – 204 с. – (Конспект лекций. В помощь студенту). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=72782 . (дата обращения 16.01.2020)
5	Экономическая социология: от классики к современности / сост. Г. Н. Соколова ; Национальная академия наук Беларуси, Институт социологии. – Минск : Беларуская навука, 2016. – 442 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467625 . (дата обращения 16.01.2020)
6	Матюшина Ю.Б. Социология труда: ЭУМК/ Ю.Б. Матюшина. – URL: https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=4721 (дата обращения 18.02.2020)

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ), электронное обучение (ЭО), смешанное обучение).

Основой использования образовательных технологий по дисциплине выступает системно-деятельностный подход, обеспечивающий наибольшую эффективность обучения и его практико-ориентированную составляющую. В организационном отношении образовательный процесс включает фронтальную, групповую и индивидуальную работу студентов. В рамках лекционных и практических занятий используются вербальные, наглядные технологии, проблемное обучение.

Дисциплина реализуется с использованием дистанционных образовательных технологий. По дисциплине разработаны ЭУМК «Социология труда» на платформе электронного университета ВГУ <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=4721>. При освоении дисциплины обучающиеся получают возможность пользоваться профессиональными базами данных, указанными в пункте «15. в)» данной программы.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, Linux — Ubuntu, LibreOffice, Xnconvert, Google Chrom, Google drive. Используется программное обеспечение WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR, а также Office Home and Student 2019 All Lng PKL OnLn CEE Only DwnLd C2R NR, а также почтовый клиент Яндекс.

18. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Все разделы	ОПК-4	ОПК-4.1 ОПК-4.2	Устный опрос, творческое задание, контрольная работа, деловая игра, творческое задание
Промежуточная аттестация форма контроля - экзамен				

20 Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1 Текущий контроль успеваемости

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме опроса, проблемных заданий, эссе, творческого задания, деловой игры. Критерии оценивания приведены ниже. Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

20.1.1 Тестовые задания:

Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

Закрытые вопросы (тестовые, средний уровень сложности)

1. Что такое патернализм?

- а) тип социально-правовых отношений, являющихся крайним выражением противоречий в этих отношениях
- б) покровительственные отношения фирмы по отношению к своим служащим, государства – к своим гражданам
- в) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей

2. Принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников противоречие организационно-трудовых отношений:

а) трудовой спор

б) трудовой конфликт

в) социально-трудовой конфликт

3. Для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободной профессии в определенной сфере деятельности создается:

- профессиональный союз

- трудовой коллектив

- социальная организация

4. Значительной долей регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия характеризуется:

субсидиарность

патернализм

дискриминация

5. Побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей, — это:

мотивация труда

стимулирование труда

отношение к труду

Открытые вопросы (средний уровень сложности)

6. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход), — это

Занятость

7. Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации, — это

трудовой коллектив

8. Отношения между социальными группами и отдельными индивидами в процессе трудовой деятельности — это

социально-трудовые отношения

9. Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, — это

трудовой конфликт

10. Совокупность факторов производственной среды, влияющих на работоспособность, здоровье человека, развитие его как личности, на результаты его деятельности, — это

условия труда

11. Состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценки возможностей реализации запросов, — это

удовлетворенность трудом

12. Стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем — это

субсидиарность

13. Тип социально-трудовых отношений с произвольным ограничением прав субъектов этих отношений, преграждающих доступ им к равным возможностям на рынке труда, — это

дискриминация

Критерии оценки тестов

«Отлично» - обучающийся набрал свыше 90% от максимально возможного количества баллов.

«Хорошо» - обучающийся набрал от 70% до 90% от максимально возможного количества баллов.

«Удовлетворительно» - обучающийся набрал от 51% до 69% от максимально возможного количества баллов.

«Неудовлетворительно» - обучающийся набрал менее 50% от максимально возможного количества баллов

20.1.2. Задания

Тема 1. Социология труда как специальная социологическая теория.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Социология труда как отрасль социологического знания.
2. Объект и предмет социологии труда.
3. Категориальный аппарат социологии труда. Методологический статус социологии труда.
4. Социология труда как элемент общей системы знаний о труде.
5. Структура социологии труда как науки.
6. Типы и направления исследований в социологии труда.

Тема 2. Формирование и развитие отечественной и зарубежной социологии труда

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Периодизация истории развития социологии труда.
2. Характеристика классического и современного этапов социологии труда.
3. Методология анализа проблем индустриальной социологии труда.
4. Характеристика современных школ социологии труда.
5. Современный этап развития социологии труда в России.

Тема 3. Социальная роль труда в современном обществе

Деловая игра, примерные вопросы:

Научная конференция по теме «Феномен отношения к труду» Студенты разбиваются на группы-научные школы. Защищают концепцию понимания феномена отношения к труду на основе взглядов следующих ученых: - А.К. Гастева - Н.А.Витке - А.Г. Здравомыслова - В.П.Рожина - В.А. Ядова - В.Г. Подмаркова.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Что понимается под «отношением к труду»
2. Как формировались методологические принципы исследования отношения к труду в советской социологии.
3. Что было характерно для первого и второго этапов развития исследований отношения к труду.
4. Как можно охарактеризовать современный этап в развитии исследования отношения к труду.

Тема 4. Организация прикладных социологических исследований в области труда

Творческое задание, примерные вопросы:

Работа с кейсом. Исходные данные В 2007 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Определить: а) уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве; б) занятость населения различными видами общественно полезной деятельности; в) эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Какова роль труда в становлении и развитии общества.
2. Дайте характеристику основным видам труда в общественном производстве.
3. Дайте определение характеру и содержанию труда как парных категорий.
4. В чем суть закона соответствия содержания характер труда и его функционирования в рамках общественно-экономических формаций.

Тема 5. Основные исследовательские стратегии социологических исследований

Деловая игра, примерные вопросы:

Деловая игра «Анкетный социологический опрос». Описание деловой игры и постановка задачи. Умение проводить социологические исследования необходимое условие успешной деятельности специалистов по труду. Целями предлагаемой игры являются закрепление знаний по социологии труда, освоение и развитие практических навыков по подготовке методической программы и инструментария социологического опроса, проведению полевого этапа исследования, анализу результатов исследования и разработке рекомендаций и решений. Группа подразделяется на две подгруппы, которые будут работать параллельно и разрабатывать одну общую тему. По ходу игры на определенных ее этапах предполагается проводить совместные обсуждения принимаемых решений, оценивать их обоснованность и качество работы исследовательских подгрупп.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Каково значение фундаментальных и прикладных исследований в изучении проблем труда.
2. Раскройте методологию прикладного социологического исследования.
3. Перечислите основные виды социологических исследований.
4. Охарактеризуйте методические процедуры программы социологического исследования.
5. Перечислите основные требования к оформлению отчета социологического исследования.
6. Назовите виды шкал при группировке социологических исследований.
7. Каковы формы визуального отображения полученных результатов исследования в области труда.

Тема 6. Использование письменного и устного опроса в социологии труда

Контрольная работа, примерные вопросы:

Примерные вопросы для контрольной работы.

1. Раскройте методологию прикладного социологического исследования.
2. Перечислите основные виды социологических исследований.
3. Охарактеризуйте методические процедуры программы социологического исследования.
4. Перечислите основные требования к оформлению отчета социологического исследования.
5. Назовите виды шкал при группировке социологических исследований.
6. Каковы формы визуального отображения полученных результатов исследования в области труда.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Особенности методологии качественного исследования проблем труда.
2. Исследование отдельной трудовой общности.
3. Использование метода кейс-стади в исследовании трудового пути отдельного работника.
4. Основные требования к проведению качественных исследований проблем труда.
5. Понятие фокус - группы.
6. Методика проведения и сценарии обсуждения фокус - групп.

Тема 7. Анализ существующих данных и использование методов наблюдения и эксперимента в социологии труда

Устный опрос , примерные вопросы:

1. Ценностные ориентации в теории трудовой деятельности.
2. Содержание категории «Ценностная ориентация личности».
3. Структура и уровни ценностных ориентаций личности.
4. Классификация ценностных ориентаций личности.
5. Роль интеллектуализации труда в формировании ценностных ориентаций специалистов.
6. Семифакторная модель сложности и умственной напряженности работника.
7. Диалектика мотивов и стимулов поведения работников. 8. Мотивационный механизм регулирования экономического поведения работника.

Тема 8. Специализированные методики в социологических исследованиях проблем труда

Контрольная работа, примерные вопросы:

1. Составьте перечень нормативных документов, регулирующих вопросы трудового поведения и дисциплины труда.
2. Выявите и обоснуйте наиболее эффективные меры, направленные на стимулирование безопасного трудового поведения и дисциплины труда на предприятии.

Устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для обсуждения

1. Трудовое поведение: понятие и структура.
2. Структура трудового поведения.
3. Классификация трудового поведения.
4. Механизм регулирования трудового поведения.
5. Оценка физических и умственных затрат работников.
6. Социологическое исследование трудового поведения работников

Тема 9. Мотивация трудовой деятельности.

Творческое задание, примерные вопросы:

Проанализируйте кейс и найдите возможные способы мотивирования работницы. Кейс «Апатия» В отделе маркетинга крупной фирмы введен курс «IT driving license» («Права управления компьютером») в связи с переходом всей организации на единую систему статистической обработки данных по программе SPSS. Одна из сотрудниц не приходит на занятия, ссылаясь на усталость. Она остается в отделе и пьет чай с двумя бывшими сотрудниками, которые пришли поздравить отдел с наступающим Новым годом. Ответственный за прохождение сотрудниками курса компьютерного обучения возвращается в комнату, где осталась сотрудница, и тихо напоминает ей о необходимости идти на занятия. Она отвечает: «Да я просто не в состоянии сейчас заниматься компьютером. В конце года нет никаких сил». Ответственный не является начальником этой сотрудницы.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Какова роль потребности в структуре трудового поведения.
2. Раскройте содержание понятия «интерес».
3. Назовите основные виды и функции мотивов и стимулов в сфере труда.
4. Что такое «мотивационное ядро»?

Тема 10. Социальная организация трудового коллектива

Контрольная работа, примерные вопросы:

1. Дайте характеристику понятия «трудовой коллектив».
2. Назовите критерии дифференциации трудовых коллективов.
3. Охарактеризуйте формальную и неформальную структуру коллектива.
4. Раскройте социально-психологические аспекты горизонтальных и вертикальных трудовых взаимоотношений

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Понятие «Социальная организация» и ее признаки.
2. Принципы построения социальных организаций.
3. Структура и функции социальной организации.
4. Социальная организация трудового коллектива как предмет социологического исследования.
5. Структура и динамика взаимоотношений в трудовом коллективе.
6. Формальная и неформальная структура коллектива.
7. Социально-психологические аспекты "горизонтальных и вертикальных" трудовых взаимоотношений.

Тема 11. Типы социальных отношений в трудовом коллективе предприятия

Творческое задание, примерные вопросы:

Работа с кейсом «Проявление типов социальных отношений в трудовом коллективе в условиях Конфликта» Описание ситуаций и постановка задачи

1. Изучить описание приведенных ниже ситуаций и составить карты конфликта.
2. Обсудить опыт, приобретенный при выполнении упражнения.
3. Обсудить достоинства изученного метода, области его применения и ограничения.

Ситуация 1: В организации освободилась должность начальника одного из отделов. На нее претендуют два сотрудника, имеющих высокую квалификацию и солидный стаж работы на этом предприятии, Иванов и Сидоров. Руководитель поручает секретарю вызвать того и другого на совещание, на котором должно быть принято решение о назначении на должность начальника одного из отделов. В назначенное время пришел только Иванов. Руководитель очень удивился и стал выяснять, в чем дело. Оказалось, что секретарь сообщил о вызове только Иванову и попросил того уведомить Сидорова. Иванов обещал передать, но сразу Сидорова не застал, а позже не смог этого сделать, так как ему самому пришлось срочно выехать в другую организацию. Руководитель послал секретаря за Сидоровым, но того на месте не оказалось, и совещание отложили на следующую неделю. Руководитель отругал секретаря и велел ему лично известить второго претендента о времени встречи. Узнав от секретаря о случившемся, Сидоров решил, что его соперник намеренно не сообщил ему о совещании, и поделился этими соображениями с коллегами. Мнения сослуживцев разделились: кто-то согласился с Сидоровым, другие посчитали, что во всем виноват секретарь. А кто-то сообщил Иванову, что Сидоров настраивает сотрудников против него. В результате названных событий, оба претендента «за глаза» стали обвинять друг друга в клевете,

вспоминать старые обиды, скрупулезно учитывать новые. К моменту решающего совещания, которое вновь было отложено, на сей раз из-за занятости руководителя. Иванов с Сидоровым производили впечатление давних врагов.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Дайте характеристику видов социальных отношений
2. Назовите основные конфликтогенные факторы трудовых отношений.
3. Назовите признаки формального и неформального лидерства в коллективе.
4. Раскройте социально-психологические аспекты горизонтальных и вертикальных взаимоотношений во многонациональном трудовом коллективе

Тема 12. Социологическое исследование трудовой адаптации

Деловая игра, примерные вопросы:

Мозговой штурм Задание

1. Ситуация «Адаптация персонала».

Описание ситуации: В

организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производства и переходом на новый вид продукции. Постановка задачи: 1. Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации? 2. Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации? Проранжируйте их.

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Что понимается под понятием трудовой адаптации.
2. Дайте характеристику видам трудовой адаптации в коллективе.
3. Перечислите факторы, определяющие вид адаптации работника.
4. Раскройте специфику адаптационного процесса и его основные этапы.
5. Назовите показатели адаптированности работника в коллективе.
6. Какова методика разработки программы ориентации и адаптации новых сотрудников

Тема 13. Социальная защита работников и развитие самоуправления и производственной демократии на предприятии

Устный опрос, примерные вопросы:

1. Понятие социальной защиты в сфере труда.
2. Основные направления социальной защиты в сфере труда.
3. Социальные институты в системе социальной защиты.
4. Социальные гарантии как основа социальной защиты. Социальный. пакет.
5. Программа социального развития организации.
6. Принципы и основные элементы самоуправления.
7. Проблемы самоуправления на предприятиях в современных условиях.
8. Проблемы демократизации трудовой жизни на предприятии

Описание технологии проведения.

Преподаватель организует учебно-методическое обеспечение обучающихся по дисциплине, заблаговременно обозначает тему практического занятия и форму его оценочных средств. При этом обучающийся сам планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение темы (вопросов) практического занятия; подбор, изучение рекомендованной литературы, составление конспекта по изучаемому материалу (вопросу); выбор темы реферата/доклада/сообщения, его оформление и т.д.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

1. Критерии оценивания устного ответа.

Зачтено:

- знает понятийный аппарат социологии молодежи, основные теоретические подходы к изучению проблем молодежи;
- умеет разрабатывать и формулировать исследовательские задачи, выявлять совокупность теоретических концепций, а также исследовательских методов адекватных изучаемым явлениям;
- владеет навыками использования различной аппаратуры и оборудования, информационных технологий для достижения целей и решения задач социологического исследования.

Не зачтено:

- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

2. Критерии оценивания реферата/доклада/сообщения/эссе.

Зачтено:

- знает понятийный аппарат социологии молодежи, основные теоретические подходы к изучению проблем молодежи;
- умеет разрабатывать и формулировать исследовательские задачи, выявлять совокупность теоретических концепций, а также исследовательских методов адекватных изучаемым явлениям;
- владеет навыками использования различной аппаратуры и оборудования, информационных технологий для достижения целей и решения задач социологического исследования.

Не зачтено:

- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

3. Критерии оценивания решения задач.

Зачтено:

- знает понятийный аппарат социологии молодежи, основные теоретические подходы к изучению проблем молодежи;
- умеет разрабатывать и формулировать исследовательские задачи, выявлять совокупность теоретических концепций, а также исследовательских методов адекватных изучаемым явлениям;
- владеет навыками использования различной аппаратуры и оборудования, информационных технологий для достижения целей и решения задач социологического исследования.

Не зачтено:

- не выполнены требования, соответствующие оценке «зачтено».

20.2 Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний. При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены ниже.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: собеседование по билетам к экзамену

Перечень вопросов к экзамену:

1. Понятие социологии труда. Объект, предмет и задачи науки социологии труда.
2. Проблемы демократизации трудовой жизни на предприятии.
3. Понятие о труде и его социально-экономической роли
4. Социальные гарантии как основы социальной защиты населения.
5. Особенности труда как объекта социологического исследования.
6. Содержание понятия "самоуправление" на предприятии. Развитие производственной демократии и факторы, препятствующие ей.
7. Формирование и развитие науки о труде. Технократический и гуманистический подход в науке о труде.
8. Методы социальной защиты населения.
9. Основные проблемы и направления науки о труде. Типы направления исследований в социологии труда.
10. Факторы формирования и развития системы социальной защиты населения.
11. Анализ проблем труда в работах М. Вебера и Э.Дюркгейма.
12. Понятия социальной защиты в сфере труда.
13. Характеристика современных школ социологии труда.
14. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудовых конфликтов.
15. Развитие науки "Социология труда" в России. Специфика отечественных школ социологии труда.
16. Причины трудовых конфликтов
17. Роль труда в становлении и развитии общества.
18. Разрешение и урегулирование трудовых конфликтов.
19. Теория "общественного разделения труда".
20. Понятие и виды трудовой адаптации. Факторы и показатели адаптированности работника.
21. Противоречия развития труда в условиях НТР.
22. Специфика адаптационного процесса и его этапы.
23. Трудовые ресурсы: понятие, возрастные границы, социально-демографический состав.

24. Понятие и факторы сплоченности трудового коллектива. Сплочение трудового коллектива и его влияние на трудовой потенциал. Роль руководителя в процессе сплочения коллектива
25. Формирование трудовых ресурсов. Экономически активное население
26. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности. Роль социологической службы в регуляции трудовой мобильности
27. Трудовой потенциал общества. Количественные и качественные показатели состава трудовых ресурсов.
28. Соотношение социальной и трудовой мобильности. Факторы, формы и виды трудовой мобильности. Причины трудовой мобильности.
29. Фазы воспроизводства ресурсов труда: формирование, распределение, использование.
30. Структура социально-трудовых отношений в коллективе. Типы и виды социально-трудовых отношений.
31. Движение трудовых ресурсов.
32. Социологические методы диагностики социально - трудовых отношений в коллективе.
33. Фундаментальные и прикладные исследования в области труда.
34. Условия безработицы и негативные последствия безработицы для индивида и общества.
35. Виды социологических исследований. Место мониторинга в исследовании проблем труда.
36. Организационное развитие как процесс позитивных качественных изменений в организации
37. Этапы проведения социологических исследований.
38. Сопротивление организационным изменениям. Анализ и классификация причин и видов сопротивлений.
39. Цели, задачи, гипотезы социологического исследования. Процедурная (методическая) часть программы
40. Принципы построения социальных организаций. Организационная структура трудового коллектива.
41. Характеристика стратегического плана социологического исследования
42. Уровень эффективности трудовой деятельности: факторы. Понятие безработицы
43. Выборочное социологическое обследование, виды выборки.
44. Социологические исследования мотивации персонала.
45. Методика проведения письменных опросов. Почтовый опрос и процедура его проведения.
46. Удовлетворенность трудом: факторы удовлетворенности. Отношение к работе в зависимости от степени заинтересованности в ней и удовлетворенности трудом
47. Типология способов отбора для социологического исследования.
48. Мотивация как предметная область социологии труда.
49. Разновидности письменных опросов, анкетирование. Опрос как инструмент получения данных.
50. Содержание и функции мотивации трудовой деятельности.
51. Разновидности устного опроса. Методика проведения устного опроса в социологии труда
52. Шкалирование и виды шкал в социологических исследованиях проблем труда
53. Анализ документов в исследовании социологии труда.
54. Понятие и методика проведения "фокус-групп".
55. Контент-анализ как метод социологического исследования.
56. Группировка и графическая интерпретация эмпирических зависимостей в социологических исследованиях проблем труда
57. Понятие наблюдения в социологии. Виды социологических наблюдений.
58. Исследование отдельной общности. Кейс-стади как метод социологического исследования.
59. Понятие "эксперимент". Виды экспериментов. Планирование и проведение эксперимента в области труда.
60. Особенности методологии качественного исследования проблем труда

Критерии оценивания:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который обнаруживает систематические и глубокие знания учебного материала, владеет базовыми понятиями, свободно излагает проблему; проявляет творческие способности в дискуссии. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который обнаруживает полное знание учебного материала, ориентируется в базовых понятиях, успешно излагает проблему. Освоил основные закономерности курса в их значении для приобретаемой профессии. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который обнаруживает знание основного учебного материала, справляется с ответом на вопросы, но допускает погрешности в ответах. Испытывает затруднения в соотнесении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, не владеет базовыми категориями курса, не знает ответа на вопрос темы.

Тестовые задания раздела 20.1.1 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний и сформированности компетенций по результатам освоения данной дисциплины.