

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский  
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО  
решением президиума Учёного совета ННГУ,  
протокол №4 от 14.12.2021 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Социальные проблемы труда**

---

Уровень высшего образования

**бакалавриат**

---

Направление подготовки / специальность

**39.03.02– направление «Социальная работа»**

---

Направленность образовательной программы

**Организация социальной работы с различными группами населения**

---

Форма обучения

**очная**

---

Нижний Новгород  
2022 год

## Лист актуализации

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

---

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

---

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

### Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

---

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры \_\_\_\_\_

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

**1. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Дисциплина относится к обязательной части, код дисциплины в учебном плане – Б1.В.13.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)**

<b>Формируемые компетенции</b> (код, содержание компетенции)	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции</b>		<b>Наименование оценочного средства</b>
	<b>Индикатор достижения компетенции*</b> (код, содержание индикатора)	<b>Результаты обучения по дисциплине**</b>	

<p>УК-3</p> <p>Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИУК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели;</p> <p>ИУК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников;</p> <p>ИУК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого;</p> <p>ИУК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели;</p> <p>ИУК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p>	<p><i>Уметь:</i> формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций, в том числе в рамках командной работы; осознавать свою роль в команде</p> <p><i>Знать:</i> теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы командной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</p> <p><i>Владеть:</i> навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия социального работника и получателей социальных услуг, принятия управленческих решений, реализовывать свою роль в полипрофессиональной команде для достижения поставленных профессиональных задач.</p>	<p>Задания репродуктивного и реконструктивного уровня</p> <p>Тестовые задания</p> <p>Эссе</p> <p>Дискуссия</p> <p>Работа с кейсом</p> <p>Реферат</p>
--	---	---	--

<p><b>ПК-8</b> Способен к подготовке информационных материалов для средств массовой информации, социальных сетей и публичных выступлений для привлечения внимания общества к актуальным социальным проблемам, информирования населения о направлениях реализации и перспективах развития социальной работы</p>	<p>ИПК-8.1. Применяет основные принципы организации связей с общественностью; ИПК-8.2. Обобщает и структурирует информацию, грамотно оформляет мысль и использует художественные средства для ее выражения; ИПК-8.3. Владеет и использует навыки презентации и самопрезентации</p>	<p><i>Уметь:</i> Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформлять мысль, использовать навыки проведения социологического исследования для анализа социальных проблем труда. <i>Знать:</i> Основные принципы организации связей с общественностью; направления изменений трудового законодательства и способы информирования о них. <i>Владеть:</i> Навыками презентации и самопрезентации; навыками сбора, обработки информации, представления решений в области социально-трудовых отношений.</p>	<p>Задания репродуктивного и реконструктивного уровня</p> <p>Тестовые задания</p> <p>Эссе</p> <p>Дискуссия</p> <p>Работа с кейсом</p> <p>Реферат</p>
--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>3 ЗЕТ</b>	<b>3 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану, в том числе</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>49</b>	<b>14</b>
- занятия лекционного типа	<b>16</b>	<b>4</b>
- занятия семинарского типа	<b>32</b>	<b>8</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>59</b>	<b>85</b>
<b>Промежуточная аттестация – зачет</b>	<b>экзамен - 36</b>	<b>экзамен - 9</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)			в том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы																	
				из них																	
	Занятия лекционного типа			З а н я т и я семинарского типа			З а н я т и я лабораторного типа			Всего											
Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная				
Тема 1. <u>Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.</u> Роль труда в развитии человека и общества. Основные компоненты трудовой деятельности. Марксистская традиция в анализе социально–трудовых отношений. Э. Дюркгейм и структурно-функциональный подход. Труд как основа социальной солидарности. Общественное разделение труда. Предпосылки научного менеджмента и социологии труда. Социология труда как научная дисциплина. Объект, предмет, задачи социологии труда. Советская школа НОТ 20-30-х гг. 20 в.	20			2		-	4			1					6			8			
Тема 2. <u>Качество трудовой жизни.</u> Содержание основных элементов качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни. Исследование социальных проблем труда. Э.Мэйо. Хотторнские эксперименты. Трудовая мотивация. Практическое применение теорий мотивации. Заработная плата и ее функции. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, конкуренция, эксплуатация, партнерство. Анализ их влияния на качество трудовой жизни.	21			2		1	4			1					7			8			

Тема 3. <u>Понятие «трудового потенциала», его составляющие. Трудовые ресурсы. Работоспособность, ее характеристики. Факторы, влияющие на работоспособность. Половые и возрастные особенности работоспособности. Утомление: психофизиологические факторы утомляемости. Режим труда и отдыха. Гибкое рабочее время. Управление трудовой активностью.</u>	21		2	1	4	1		6		9	
Тема 4. <u>Трудовой конфликт. Понятие трудового конфликта. К. Маркс и теория конфликта. Причины трудовых конфликтов. Характеристика участников трудовых конфликтов. Этапы развития конфликтных ситуаций. Функции трудового конфликта. Разрешение трудового конфликта: факторы сложности, типы и формы.</u>	20		2	-	4	1		6		8	
Тема 5. <u>Трудовой коллектив как объект исследования социологи труда. Понятие трудового коллектива, основные функции. Жизненный цикл трудового коллектива. Факторы эффективности коллективной работы. Классификация трудовых коллективов. Влияние характеристик трудового коллектива и организационной культуры на трудовое поведение. Традиционные и современные методы управления трудовым коллективом.</u>	21		2	1	4	1		6		9	
Тема 6. <u>Трудовая адаптация. Общее понятие об адаптации. Виды и показатели трудовой адаптации. Связь результатов адаптации с эффективностью труда. Объективные и субъективные факторы, влияющие на адаптацию. Личностный и психофизиологический потенциал работника. Роль профориентации на успешность адаптации. Содержание этапов процесса адаптации. Управление трудовой адаптацией персонала Программы адаптации.</u>	20		2	1	4	1		6		8	

Тема 7. <u>Профессиональная карьера</u> . Определение карьеры. Факторы профессионального выбора. Виды и этапы карьеры. Связь карьеры с этапами жизни человека. Планирование карьеры. Проблемы построения карьеры: гендерный аспект. Профессиональная социализация и профессионализация.	20		2	=	4	1		6		8	
Тема 8. <u>Рынок труда. Занятость и безработица</u> . Понятие рынок труда, его ключевые характеристики. Субъекты рынка труда. Социальная политика в сфере социально-трудовых отношений. Факторы, определяющие рынок труда. Профсоюзная деятельность в регулировании трудовых отношений. Источники рабочей силы для рынка труда. Безработица как социальная и социально-психологическая проблема. Факторы и виды безработицы. Социальная работа с безработными в РФ. Закон о занятости в РФ. Социальная защита и социальные гарантии в сфере труда. Значение безработицы и миграции для рынка труда.	20		2	=	4	1		6		8	
<b>Итого</b>	<b>108</b>		<b>16</b>	<b>4</b>	<b>32+1</b>	<b>8</b>		<b>49</b>		<b>12+2</b>	<b>59</b>

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

##### Задание к теме 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).



Б) Написание эссе<sup>1</sup> на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме.

*Источниками могут быть:*

- отечественные материалы (2-3 статьи, описывающие результаты исследований по выбранной теме); нормативные документы (в зависимости от выбранной темы);
- зарубежные материалы (1-2 статьи; при интересной информации и хорошем переводе возможна публикация в реферативном сборнике);
- материалы специальных (тематических) сайтов, форумов (в данном контексте предполагается самостоятельное исследование через анализ ситуаций).

*Оформление работы:* Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Текст должен быть внутренне структурирован: введение (актуальность, цель/задачи, описание используемых источников); основной текст с разделами/подразделами и обязательными ссылками; краткий вывод.

Апробация работы проходит на мини-конференции, где обучающиеся представляют результаты в виде презентации с последующим обсуждением материалов исследования.

*Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента) (по теме 1):*

- Связь социологии труда с менеджментом и научным подходом к организации труда;
- Применение рационалистического подхода к организации труда на современных предприятиях (Ф.Тейлор, Г.Гант);
- Актуальность классического подхода к организации труда (А. Файоль);
- Положения школы «человеческих отношений» и их использование в современной практике управления персоналом (Э. Мейо и Хотторнский эксперимент).

В) Решение кейса «Эксперимент на предприятии «Вольво».

Прочитайте описание ситуации. (Кравченко А.И. История менеджмента Учебное пособие для вузов — 5-е изд. — М.: Академический Проект: Трикста, 2007. – С. 359-362. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19815841>).

Перескажите текст (при необходимости прочитайте ситуацию ещё несколько раз). Выделите главные идеи, представленные в тексте. На основе знаний характеристик школ научного управления и демонстрируя понимание ситуации, ответьте на предложенные вопросы.

## **Задание к теме 2.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Разработать социологический инструментарий (анкету) для изучения потребностей работников в организации на базе теорий А. Маслоу, Ф.Герцберга, Д. МакКлеланда. В анкете должно быть не менее 8-10 вопросов (открытых и закрытых), паспортчика, инструкция.

Апробация инструментария происходит через перекрёстный опрос студентов. Имеющиеся недочёты в формулировках вопросов выносятся на обсуждение у группы.

---

<sup>1</sup> Автор-составитель – Курамшев Александр Васильевич, ассистент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ФГБОУ ВПО «Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского».

В) Заполните таблицу. Определите соответствующие каждой группе мотивов стимулирующие меры

Мотивы	Стимулы
<i>например, мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах:</i> Производительность Качество работы Рост квалификации и мастерства Повышение ответственности Работа на одном предприятии	Увеличение оплаты труда Доплаты и надбавки к заработной плате Предоставление материальной помощи Единовременная выплата Разработка схемы начисления премий Предоставление социального пакета Схема участия в прибылях предприятия
<i>Мотивы жизненного самоопределения (личностные):</i> Призвание Самовыражение Любознательность Творчество Изобретательство Рационализаторство Занятие наукой	
<i>Мотивы социального взаимодействия:</i> Общение Сопричастность Солидарность Поддержка Дружба Взаимовыручка Безопасность	
<i>Мотивы статусного самоутверждения:</i> Достижение цели Престиж Развитие карьеры Высокий статус Власть Успех Самоутверждение	
<i>Мотивы оптимизации жизненного цикла:</i> Социальная мобильность Профессиональная мобильность Возрастная релаксация Преодоление статусного и психологического дискомфорта	

### Задание к теме 3.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие тему трудового потенциала и факторов, влияющих на его формирование. Используя рекомендуемый перечень научных журналов (см. п.7), сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы (название, цель, место проведения, характеристика респондентов, выборка, методы исследования, основные результаты и выводы).

### Задания к теме 4.

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Трудовой конфликт: плюсы и минусы для организации. Способы управления трудовыми конфликтами».

В группах по три человека рассмотрите последовательно каждую составляющую конфликтной ситуации. Определите степень влияния различных факторов организационного окружения на решение конкретной проблемы, оцените возможные последствия. Выработайте способы управления конфликтом. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

Б) Моделирование персонального управленческого решения в конфликтной ситуации.

*Описание ситуации:*

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Вам нужно выбрать вариант решения:

- а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.
- б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
- в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
- г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

*Вопросы и задачи:*

1. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?
2. Выберите оптимальный стиль поведения и разрешения конфликта. Обоснуйте свой выбор.

### **Задания к теме 5.**

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Трудовой коллектив как объект исследования социологи труда».

В группах по три человека выполните следующие задания:

- рассмотрите основные функции трудового коллектива и их классификацию,
- определите степень влияния различных факторов на эффективность коллективной работы,
- опишите влияние характеристик трудового коллектива и организационной культуры на трудовое поведение.
- обсудите традиционные и современные методы управления трудовым коллективом.

Б) Выполнение задания репродуктивного уровня. Составьте описание жизненного цикла известного вам трудового коллектива. Отметьте особенности каждой стадии жизненного цикла.

### **Задания к теме 6.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Разработка социологического инструментария.

На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Связь результатов адаптации с эффективностью труда». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные объективные и субъективные факторы, влияющие на адаптацию. Оцените влияние факторов организационного окружения и личностных характеристик работников на поведение новых сотрудников трудового коллектива и результаты их деятельности.

В) Задание реконструктивного уровня. Работа в группах.

Для оценки степени адаптированности нового сотрудника, необходимо разработать вопросы/показатели к каждому виду адаптации: профессиональной, психофизиологической, социально-психологической, организационно-административной и т. д.

*Пример:* Показатели технической (технологической) адаптации. В каждой компании используется свой набор техники и программного обеспечения. Новому сотруднику в период адаптации придется:

- Запомнить новый пароль, привыкнуть к новой клавиатуре, настроить почтовую программу, обзавестись привычными закладками в «Избранном», занести нужные контакты в «Адресную книгу»;
- Освоить новую модель телефона, факса, копира, брошюровщика и пр.;
- Разобраться во внутрифирменной системе хранения информации, где что лежит, как называются нужные папки;
- Освоить специфическое производственное (складское, IT и т. п.) оборудование;
- Освоить специфическое программное обеспечение.

### **Задания к теме 7.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см. п. 7).

Б) Формулирование контрольных вопросов по проблеме «Профессиональная карьера: факторы профессионального выбора и возможности успешного построения».

Используя полученные знания по теме, сформулируйте 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться определение профессиональной карьеры, влияние объективных и субъективных факторов на ее построение.

В) Кейс «Ценностные ориентации при выборе работы»

*Описание ситуации:*

Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение по направлению подготовки «Менеджмент». Ему предлагают работу в нескольких организациях, каждая из которых располагает разными возможностями удовлетворения сложившихся у молодого специалиста запросов.

*Постановка задачи:*

Каким ценностным ориентациям отдаст предпочтение молодой специалист при выборе будущей работы? Проранжируйте их, используя метод попарных сравнений (см. табл. 1).

Ценностные ориентации	Ранг
-----------------------	------

1. Хорошо зарабатывать 2. Получать отпуск в удобное время 3. Работать в нормальных санитарно-гигиенических условиях 4. Работать в дружном, сплоченном коллективе 5. Получить жилье или улучшить жилищные условия 6. Повышать свое профессиональное мастерство 7. Наиболее полно использовать способности и умения 8. Получать, ощущать общественное признание за свои трудовые достижения 9. Активно участвовать в управлении производством 10. Иметь надежное гарантированное рабочее место 11. Власть и влияние (право принимать решение) 12. Продвижение по службе 13. Соответствие интересов на работе и вне ее 14. Общение с интересными, эрудированными коллегами 15. Иметь спокойную работу с четко определенным кругом обязанностей 16. Иметь хорошее обеспечение в старости	
---	--

### Задания к теме 8.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Выполнение задания репродуктивного уровня. Сделайте обзор нормативно-правовых документов, регламентирующих рынок труда и занятость населения.

Результаты работы предоставляются в виде отчета и презентации и обсуждаются на практическом занятии.

В) Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие социально-психологические проблемы безработицы. Используя рекомендуемый перечень научных журналов (см. п.7), сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы.

Г) Задание репродуктивного уровня – проведение диагностики. На базе службы занятости населения любого района г. Нижнего Новгорода провести интервью с ищущим работу по плану, результаты которого заносятся в протокол.

В протокол заносятся следующие важнейшие сведения о клиенте:

- общие сведения (ФИО, пол, возраст, семейное положение, адрес, сведения о получении каких-либо государственных услуг);
- сведения о состоянии здоровья, которые характеризуют функциональные способности клиента и могут быть представлены в виде медицинских документов (справок, выписок из истории болезни, и пр.);
- биографические сведения, ориентированные на профессиональные этапы жизни: данные об образовании, профессии, сертифицированной и несертифицированной дополнительной квалификации, профессиональных интересах и хобби, трудовой мотивации, возможностях территориальной мобильности;
- самописание и самооценка клиентом своих профессиональных и квалификационных способностей в короткой и ясной анкете (эти данные можно использовать для сравнения со сторонним анализом экспертом профессиональных возможностей клиента);

- сведения о перспективах: совместно разработанные предложения о планах дальнейшей работы (действиях клиента и мероприятиях).

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 6.2.

## 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий

### 1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	Не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала.  Невозможность оценить полностью знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.  Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки.  Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 6. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 6.1 Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
<p>Тема 1. <u>Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Роль труда в развитии человека и общества.</li> <li>• Основные компоненты трудовой деятельности.</li> <li>• Марксистская традиция в анализе социально–трудовых отношений.</li> <li>• Э. Дюркгейм и структурно-функциональный подход.</li> <li>• Труд как основа социальной солидарности. Общественное разделение труда.</li> <li>• Предпосылки научного менеджмента и социологии труда.</li> <li>• Социология труда как научная дисциплина. Объект, предмет, задачи социологии труда. Советская школа НОТ 20-30-х гг. 20 в.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 2. <u>Качество трудовой жизни.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Содержание основных элементов качества трудовой жизни.</li> <li>• Показатели качества трудовой жизни.</li> <li>• Исследование социальных проблем труда.</li> <li>• Э.Мэйо. Хотторнские эксперименты.</li> <li>• Трудовая мотивация. Практическое применение теорий мотивации.</li> <li>• Заработная плата и ее функции.</li> <li>• Типы социально-трудовых отношений. Анализ их влияния на качество трудовой жизни.</li> </ul>	УК-3, ПК-8

<p>Тема 3. <u>Понятие «трудового потенциала», его составляющие.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Трудовые ресурсы.</li> <li>• Работоспособность, ее характеристики.</li> <li>• Факторы, влияющие на работоспособность.</li> <li>• Половые и возрастные особенности работоспособности.</li> <li>• Утомление: психофизиологические факторы утомляемости.</li> <li>• Режим труда и отдыха. Гибкое рабочее время.</li> <li>• Управление трудовой активностью.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 4. <u>Трудовой конфликт.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Понятие трудового конфликта.</li> <li>• К. Маркс и теория конфликта.</li> <li>• Причины трудовых конфликтов.</li> <li>• Характеристика участников трудовых конфликтов.</li> <li>• Этапы развития конфликтных ситуаций.</li> <li>• Функции трудового конфликта.</li> <li>• Разрешение трудового конфликта: факторы сложности, типы и формы.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 5. <u>Трудовой коллектив как объект исследования социологи труда.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Понятие трудового коллектива, основные функции.</li> <li>• Жизненный цикл трудового коллектива.</li> <li>• Факторы эффективности коллективной работы.</li> <li>• Классификация трудовых коллективов.</li> <li>• Влияние характеристик трудового коллектива и организационной культуры на трудовое поведение.</li> <li>• Традиционные и современные методы управления трудовым коллективом.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 6. <u>Трудовая адаптация.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Общее понятие об адаптации.</li> <li>• Виды и показатели трудовой адаптации.</li> <li>• Связь результатов адаптации с эффективностью труда.</li> <li>• Объективные и субъективные факторы, влияющие на адаптацию.</li> <li>• Личностный и психофизиологический потенциал работника.</li> <li>• Роль профориентации на успешность адаптации.</li> <li>• Содержание этапов процесса адаптации.</li> <li>• Управление трудовой адаптацией персонала. Программы адаптации.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 7. <u>Профессиональная карьера.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Определение карьеры.</li> <li>• Факторы профессионального выбора.</li> <li>• Виды и этапы карьеры. Связь карьеры с этапами жизни человека.</li> <li>• Планирование карьеры.</li> <li>• Проблемы построения карьеры: гендерный аспект.</li> <li>• Профессиональная социализация и профессионализация.</li> </ul>	УК-3, ПК-8
<p>Тема 8. <u>Рынок труда. Занятость и безработица.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Понятие рынок труда, его ключевые характеристики.</li> <li>• Субъекты рынка труда.</li> <li>• Социальная политика в сфере социально-трудовых отношений.</li> <li>• Факторы, определяющие рынок труда.</li> <li>• Профсоюзная деятельность в регулировании трудовых отношений.</li> <li>• Источники рабочей силы для рынка труда.</li> <li>• Безработица как социальная и социально-психологическая проблема.</li> <li>• Факторы и виды безработицы.</li> <li>• Социальная работа с безработными в РФ.</li> <li>• Закон о занятости в РФ.</li> <li>• Социальная защита и социальные гарантии в сфере труда.</li> <li>• Значение безработицы и миграции для рынка труда.</li> </ul>	УК-3, ПК-8

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) Основная литература



1. Бараненко С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс – М.: Рос. Акад. предприятий, 2011. – 434 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2013. – 464 с.
3. Герчиков, В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление. // Личность. Культура. Общество. Т. 8. Вып. 3 (31), Т. 8. Вып. 4
4. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М., 1991.
5. Емельянов, С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.М. Емельянов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 261 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/B1CB145A-F72D-4DE3-9156-4CD199E9951A>
6. Занятость и экономика: политика государства в переходный период/А.А.Ткаченко - М.: Энциклопедия, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 276 с.: <http://znanium.com/catalog/product/5098592>
7. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: Учебное пособие / Г.В. Сулейманова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 250 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) - 500 экз. <http://znanium.com/catalog/product/373340>
8. Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке /Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой – Н.Новгород: издательство НИСОЦ, 2014.
9. Социология труда [Электронный ресурс] / Козлов М.И. – Архангельск: САФУ, 2015.<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785261010791.html>
10. Резник С. Д. - Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом". - М.: ИНФРА- М, 2012. - 460 с.
11. Тощенко Ж.Т. Социология труда: Учебник для студентов вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 423 с.
12. Управление персоналом: учеб. пособие по специальности "Менеджмент организации"/ Михайлина Г. И., Матраева Л. В., Михайлин Д. Л., Беляк А. В. - М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. - 280 с.

б) Дополнительная литература:

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. М., 2002.
2. Виханский О. С., Наумов А. И. - Менеджмент: учеб. для вузов. - М.:Гардарики, 2004. - 528 с
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности. – 2006 г. – 464 стр.
4. Здравомыслов, А.Г., Ядов, В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003.
5. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000 г. – 512 стр.
6. Кашапов, М.М. Психология конфликта: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.М. Кашапов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 184 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F7D0D828-1548-47CF-8A37-7222B28CB95F>
7. Лясников Н.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. – М.: КноРус, 2012. – 288 с.
8. Маслоу, А. Мотивация и личность. – СПб.:Питер, 2003 г. – 352 стр.
9. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Учебное пособие для вузов / Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А. Климова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.

10. Соломатина, Е.Н. Социология конфликта: учебное пособие для академического бакалавриата / Е.Н. Соломатина. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 204 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль.) – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/0041E2A0-CED4-4D4A-9E8A-C35754EF660B>
11. Травин В.В. и др. Мотивационный менеджмент: учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2012.
12. Филиппова, С.Ю. Корпоративный конфликт: возможности правового воздействия. – М.: Российская академия правосудия, 2009. – 308 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518257>
13. Шадриков, В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения. – М.: Логос, 2001 г. – 136 стр.
14. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – 2005 г. Мягкая обложка, 224 стр.

в) Нормативно-правовые акты Российской Федерации<sup>2</sup>

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- информационно-правовой портал «Гарант.ру» <http://www.garant.ru/>
- правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
- официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: <http://www.gks.ru/>;
- официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: <http://www.rosmintrud.ru/>;
- официальный сайт Министерства социальной политики нижегородской области: <http://www.minsocium.ru/>;
- научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
- <http://www.isras.ru/socis.html>;
- <http://fom.ru/>;
- <http://www.levada.ru/>;
- <http://wciom.ru/>.

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

### Программное обеспечение

Для работы с текстами, презентациями, сайтами – средства Microsoft Office, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint. (Дог.№ \_\_\_\_\_)

---

<sup>2</sup> Полные тексты нормативно-правовых актов представлены на информационно-правовом портале «Гарант» в бесплатном свободном доступе. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

Сеть КонсультантПлюс. Договор о сотрудничестве ОАО «Агентство правовой информации» с Фундаментальной библиотекой Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского от 22.04.2015 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО направление подготовки 39.03.02 «Социальная работа»

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2

Автор(ы) доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН А.В.Рушева

Рецензент доцент кафедры социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования В.В. Михайлова

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Судьин С.А.