

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Социальные проблемы труда

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

39.03.02 - Социальная работа

---

Направленность образовательной программы

Организация социальной работы с различными группами населения

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.13 Социальные проблемы труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<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>ИУК-3.1:</p> <p>Уметь: 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>Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы командной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: 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>ИУК-3.2:</p> <p>Уметь: формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций, в</p>	<p>Задания</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Исследовательское задание</p> <p>Творческое задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Тест</p>

		<p>том числе в рамках командной ра-боты; осознавать свою роль в команде</p> <p>Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы ко-мандной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия соци-ального работника и получателей социальных услуг, принятия управленческих решений, реализовывать свою роль в полипрофессиональной команде для достижения поставленных профессиональных задач.</p> <p>ИУК-3.3:</p> <p>Уметь: формулировать и достигать профессиональные це-ли в процессе социального вза-имодействия, выполнения управленческих функций, в том числе в рамках командной ра-боты; осознавать свою роль в команде</p> <p>Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы ко-мандной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия соци-ального работника и получателей социальных услуг, принятия управленческих решений, реализовывать свою роль в полипрофессиональной команде для достижения поставленных профессиональных задач.</p>		
--	--	--	--	--

		<p><b>ИУК-3.4:</b></p> <p><i>Уметь: формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций, в том числе в рамках командной работы; осознавать свою роль в команде</i></p> <p><i>Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы командной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</i></p> <p><i>Владеть: 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.</i></p> <p><b>ИУК-3.5:</b></p> <p><i>Уметь: формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального взаимодействия, выполнения управленческих функций, в том числе в рамках командной работы; осознавать свою роль в команде</i></p> <p><i>Знать: теоретико-методологические подходы к изучению социального взаимодействия в процессе управления, цели, основы и методы командной работы, руководства для осуществления профессиональной деятельности</i></p> <p><i>Владеть: навыками организации и осуществления межличностного взаимодействия социального работника и</i></p>		
--	--	---	--	--

		получателей социальных услуг, принятия управленческих решений, реализовывать свою роль в полипрофессиональной команде для достижения поставленных профессиональных задач.		
ПК-8: 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	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: Реализует навыки презентации и самопрезентации	ИПК-8.1: Уметь: Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформ-лять мысль, использовать навыки проведения социологи-ческого исследования для ана-лиза социальных проблем тру-да. Знать: Основные принципы организа-ции связей с общественностью; направления изменений трудо-вого законодательства и спосо-бы информирования о них. Владеть: Навыками презентации и само-презентации; навыками сбора, обработки информации, пред-ставления решений в области социально-трудовых отношений.  ИПК-8.2: Уметь: Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформ-лять мысль, использовать навыки проведения социологи-ческого исследования для ана-лиза социальных проблем тру-да. Знать: Основные принципы организа-ции связей с общественностью; направления изменений трудо-	Задания Кейс-задание Исследовательское задание Творческое задание	Зачёт: Тест

		<p>вого законодательства и спосо-бы информирования о них.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками презентации и само-презентации; навыками сбора, обработки информации, пред-ставления решений в области социально-трудовых отноше-ний.</p> <p>ИПК-8.3:</p> <p>Уметь:</p> <p>Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформ-лять мысль, использовать навыки проведения социологи-ческого исследования для ана-лиза социальных проблем тру-да.</p> <p>Знать:</p> <p>Основные принципы организа-ции связей с общественностью; направления изменений трудо-вого законодательства и спосо-бы информирования о них.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками презентации и само-презентации; навыками сбора, обработки информации, пред-ставления решений в области социально-трудовых отношений.</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>16</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>

- КСР	1
самостоятельная работа	59
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	13	2	4	6	7
Тема 2. Качество трудовой жизни.	14	2	4	6	8
Тема 3. Понятие «трудового потенциала», его составляющие.	13	2	4	6	7
Тема 4. Трудовой конфликт.	13	2	4	6	7
Тема 5. Трудовой коллектив как объект исследования социологии труда.	14	2	4	6	8
Тема 6. Трудовая адаптация.	13	2	4	6	7
Тема 7. Профессиональная карьера.	13	2	4	6	7
Тема 8. Рынок труд. Занятость и безработица.	14	2	4	6	8
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	108	16	32	49	59

#### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.

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.

Тема 2. Качество трудовой жизни. 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.

Тема 3. 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.

Тема 4. 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.

Тема 5. Трудовой коллектив как объект исследования социологии 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.

Тема 6. 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.

Тема 7. Профессиональная карьера.

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.

Тема 8. Рынок труда. Занятость и безработица. 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.

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

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

#### **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

**5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

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.

### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8:**

Обзор материалов социологических исследований

Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие тему трудового потенциала и факторов, влияющих на его формирование. Сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы (название, цель, место проведения, характеристика респондентов, выборка, методы исследования, основные результаты и выводы).

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:**

Кейс «Ценностные ориентации при выборе работы»

*Описание ситуации:*

Молодой специалист заканчивает высшее учебное заведение по направлению подготовки «Социальная работа». 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	

#### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Работа с кейсом «Решение кадровых вопросов в НКО»

*Описание:*

Рассмотрим проблемы управления на примере конкретной некоммерческой социальной организации. Данная организация существует уже 4 года. Ранее проект существовал как независимая группа энтузиастов-добровольцев. С октября 2010 года она является независимой некоммерческой организацией и имеет статус региональной общественной организации (РОО). Специфика работы РОО – помощь детям-сиротам. В число официальных сотрудников входят лишь 2 человека: председатель правления и исполнительный директор. Все остальные члены организации – это добровольные помощники, которые не получают за свою работу никакого материального вознаграждения, кроме морального удовлетворения от проделанной работы.

Проблемы председателя правления и исполнительного директора заключаются в подборе для работы в организацию таких людей, которые действительно хотели бы и могли работать безвозмездно.

Но и с уже имеющимися сотрудниками возникает довольно много проблем. Во-первых, поскольку члены РОО – добровольцы, каждый из них имеет свою основную работу, а, следовательно, не располагает большим количеством свободного времени. Во-вторых, у РОО нет своего офиса, вся деятельность проходит там, где находятся клиенты организации (в основном, это детские дома и интернаты). Сложности так же возникают при координации деятельности членов РОО, их информатизации, проведении общих собраний и встреч.

*Вопросы:*

1. Каким образом руководителю следует осуществлять поиск потенциальных волонтеров? Как заинтересовать людей в деятельности РОО с целью привлечения их к сотрудничеству?
2. Как, помимо материального вознаграждения, руководитель организации может мотивировать членов РОО?
3. Каким образом лучше было бы распространять информацию о планах работы и проектах РОО среди её членов?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

#### 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

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.

#### 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Исследовательское задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

Обзор материалов социологических исследований

Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие тему трудового потенциала и факторов, влияющих на его формирование. Сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы (название, цель, место проведения, характеристика респондентов, выборка, методы исследования, основные результаты и выводы).

### Критерии оценивания (оценочное средство - Исследовательское задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

### 5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Творческое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

#### Работа в группе

Разделившись на группы по три-четыре человека, придумайте для «вашей» социальной службы» неблагоприятную ситуацию, возникшую в трудовой среде. Предварительно опишите цель деятельности, организационное окружение, особенности культуры организации, морально-психологический климат и некоторые результаты работы. Грамотно и чётко сформулируйте вопросы для определения причин сложившейся ситуации, организационных и управленческих проблем. Выработайте предложения по разрешению сложившейся ситуации.

### 5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Творческое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-8:

#### Формирование модели социального объекта (процесса)

Составьте модель любого социального объекта (например, учреждения), явления или процесса в соответствии со следующей схемой:

- Актуальность (выявление несовершенств оригинала, по которому строится модель).
- Цель создания данного социального объекта.
- Законодательная база для создания данного объекта.
- Основная целевая аудитория.
- Объект (на кого направлена модель), предмет (то, что позволит решить внедрение данной модели, сама проблема: например, предметом модели будет – улучшение социально-экономических условий жизни, а также социального здоровья и благополучия семьи). В предмете должна быть отражена направленность вашего новшества, которое вы заявляете в модели на основании несовершенств оригинала.
- Субъект(ы) (кто своими действиями достигает).
- Задачи данного социального объекта.
- Структура данного социального объекта (если это учреждение, то необходимо описать его функции, организационную структуру – структуру его отделов, их цели, задачи, функции, виды деятельности; направления деятельности данного учреждения, мероприятия; кадровый состав – кадры, их должностные обязанности в рамках структурных подразделений; структуру управления данной организацией, подчинения).
- Новшество, которое вы предлагаете на основании анализа оригинала и выявления его несовершенств.
- Возможные негативные факторы, препятствующие внедрению модели.
- Рекомендации по устранению или минимизации влияния, указанных в предыдущем пункте факторов.

*Инструкция:* Работа должна обязательно базироваться на фактическом материале, например, действующих организаций социальной сферы, чью структуру студент описывает в модели. Выбор моделируемого объекта рекомендуется делать самостоятельно и затем согласовать его с преподавателем. Примерный объем практической работы – 5-10 страниц.

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Творческое задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении задач не продемонстрированы основные умения. При решении задач не продемонстрированы

Оценка	Критерии оценивания
	базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту 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 несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	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 несущественными 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 базовых навыков. 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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «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».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

**5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:**

**5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3**



Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Социология труда : Учебник и практикум для вузов / под общ. ред. Карапетяна Р.В. - Москва : Юрайт, 2021. - 325 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-5598-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766620&idb=0>.
2. Лапшов В. А. Социология труда. Социология труда. В 2-х частях. Часть 2. Ч. 2 / Лапшов В. А. - Москва : Финансовый университет, 2015. - 308 с. - Книга из коллекции Финансовый университет - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7942-1259-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=799215&idb=0>.
3. Тощенко Ж. Т. Социология труда : учебник и практикум / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 434 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10965-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841869&idb=0>.
4. Ребров Алексей Владимирович. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : Учебное пособие / Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 346 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-012069-0. - ISBN 978-5-16-104771-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630148&idb=0>.
5. Воловская Нина Михайловна. Социально-трудовые отношения : Учебное пособие / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 3-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 185 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-012090-4. - ISBN 978-5-16-104826-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=633334&idb=0>.
6. Основы и гарантии трудового права. Том 1. Трудовой кодекс РФ (части 1-3). : Нормативные документы. - Ставрополь : Энтропос, 2021. - 268 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770659&idb=0>.
7. Основы и гарантии трудового права. Том 2. Трудовой кодекс РФ (Части 4-6). Механизмы гарантии трудового права : Нормативные документы. - Ставрополь : Энтропос, 2021. - 294 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770660&idb=0>.



## Дополнительная литература:

1. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала / Кибанов А.Я. - Москва : Проспект, 2014.,  
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642172&idb=0>.
2. Экономика и социология труда: теория и практика : Учебник и практикум для вузов / под ред. Масловой В.М., Полевой М.В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 493 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13232-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт".,  
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=761991&idb=0>.
3. Руденко А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / Руденко А. А., Остудина Т. В., Полякова Т. В. - Тольятти : ТГУ, 2013. - 210 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент.,  
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=708337&idb=0>.
4. Соломатина Елена Николаевна. Социология конфликта : Учебное пособие для вузов / Соломатина Е. Н. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 192 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07729-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762078&idb=0>.
5. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала / Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. - Москва : Проспект, 2015.,  
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=642199&idb=0>.
6. Рынок труда : Учебник и практикум для вузов / под ред. Яковлевой Е.Б. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 253 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09043-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=766512&idb=0>.
7. Егоршин Александр Петрович. Мотивация трудовой деятельности : Учебное пособие / Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. - 3-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2011. - 378 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004576-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=596822&idb=0>.
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01566-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847929&idb=0>.
9. Здравомыслов Андрей Григорьевич. Человек и его работа в СССР и после : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 020300 Социология. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Аспект Пресс, 2003. - 485 с. - ISBN 5-7567-0286-5 : 176.00., 2 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- информационно-правовой портал «Гарант.ru» <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/>

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 39.03.02 - Социальная работа.

Автор(ы): Рушева Анна Витальевна, кандидат социологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Заведующий кафедрой: Судьин Сергей Александрович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.