

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 Ученого совета ННГУ
протокол № 6 от 31.05.2023 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

2023 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>УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников</p> <p>УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого</p> <p>УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат</p> | <p>УК-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>УК-3.2:</p> <p>Уметь: формулировать и достигать профессиональные цели в процессе социального</p> | <p>Задания</p> <p>Исследовательское задание</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Творческое задание</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Тест</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>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>УК-3.3:</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,</p> | | |
|--|--|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>реализовывать свою роль в полипрофессиональной команде для достижения поставленных профессиональных задач.</p> <p>УК-3.4:</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>УК-3.5:</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,</p> | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|---|---|---|---------------------------|
| | | <p>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>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</p> | <p>ПК-8.1: Применяет основные принципы организации связей с общественностью</p> <p>ПК-8.2: Обобщает и структурирует информацию, грамотно оформляет мысль и использует художественные средства для ее выражения</p> <p>ПК-8.3: Владеет и использует навыки презентации и самопрезентации</p> | <p>ПК-8.1:</p> <p>Уметь:</p> <p>Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформлять мысль, использовать навыки проведения социологического исследования для анализа социальных проблем труда.</p> <p>Знать:</p> <p>Основные принципы организации связей с общественностью; направления изменений трудового законодательства и способы информирования о них.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками презентации и самопрезентации; навыками сбора, обработки информации, представления решений в области социально-трудовых отношений.</p> <p>ПК-8.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформлять мысль,</p> | <p>Задания</p> <p>Исследовательское задание</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Творческое задание</p> | <p>Зачёт:</p> <p>Тест</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>использовать навыки проведения социологического исследования для анализа социальных проблем труда.</p> <p>Знать:</p> <p>Основные принципы организации связей с общественностью;</p> <p>направления изменений трудового законодательства и способы информирования о них.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками презентации и самопрезентации; навыками сбора, обработки информации, представления решений в области социально-трудовых отношений.</p> <p>ПК-8.3:</p> <p>Уметь:</p> <p>Обобщать и структурировать информацию о современном состоянии социально-трудовых отношений, грамотно оформлять мысль, использовать навыки проведения социологического исследования для анализа социальных проблем труда.</p> <p>Знать:</p> <p>Основные принципы организации связей с общественностью;</p> <p>направления изменений трудового законодательства и способы информирования о них.</p> <p>Владеть:</p> <p>Навыками презентации и самопрезентации; навыками сбора, обработки информации, представления решений в области социально-трудовых отношений.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | |
|--|-------|
| | очная |
|--|-------|

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

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "-" (-).
- открытый онлайн-курс MOOC "-" (-).

Иные учебно-методические материалы: -

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 - 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.

5.1.4 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. |

5.1.5 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

5.1.6 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. |

5.1.7 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 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 (индикатора 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

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

| 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. |

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции УК-3
(Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде)

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=708337&idb=0>.

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 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 11.11.2022, протокол № 3.