

Документ подписан простой электронной подписью
УДОЛ.01 С 2025 ОФИК
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 17:46:50
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

стр. 1

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.12 Социология труда и занятости

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Социология

(наименование образовательной программы)

_____ бакалавр социологии _____
(квалификация)

_____ очная _____

(форма обучения)

2023

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Арушанян Мариэта Рафаеловна., старший преподаватель кафедры социологии управления

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Социология труда и занятости»
1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица

1 Характеристика учебной дисциплины

Образовательная программа	бакалавриат
Направление подготовки	39.03.01 Социология
Профиль	-
Количество разделов дисциплины	2
Часть образовательной программы	_Б1. В.12
Формы текущего контроля	устный опрос, реферат, решение ситуационных задач
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	3
<i>Общая трудоемкость (академ. часов)</i>	144
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	74
Лекционные занятия	36
Практические занятия	
Семинарские занятия	36
<i>Самостоятельная работа</i>	43
<i>Контроль</i>	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Зачет с оценкой

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		Знать:	
		1. Базовые понятия и категории социологии труда	ПК-5.7
		2. Теоретические концепции социологии труда	
		3. Социальные аспекты поведения индивида в качестве наемного работника, участника трудового конфликта, объекта социальной защиты, члена трудовой организации и т.п	ПК-5.7
УК ОС-10.2	П К - 5 . 7 : Выявляет и изучает проблемы взаимодействия субъектов и объектов социально-экономических и трудовых отношений, строит модели измерения социальных явлений и процессов, основываясь на принципах научной объективности	Уметь:	
		1. Интерпретировать содержание базовых понятий и категорий социологии труда.	ПК-5.7
		2. Определять теоретикометодологические основы основных концепций социологии труда	ПК-5.7

		3. Выявлять отличия между экономическим и социологическим подходами при анализе различных аспектов поведения индивида в сфере труда	ПК-5.7
--	--	---	---------------

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		,	
		Владеть (навыки и/или опыт деятельности):	
		1. Навыками критического мышления и компаративного анализа	ПК-5.7
		2. Навыками использования методов теоретического анализа социальных институтов, связанных со сферой труда.	ПК-5.7
		3. Навыками использования методов теоретического анализа процессов и явлений в сфере трудовых отношений	ПК-5.7

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра		Наименование оценочного средства*
----------	---	-------------------	--	---

1.	Раздел 1. Раздел 1. Макросоциологический подход к анализу трудовой сферы Тема 1.1. Социология труда как наука	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
2.	Тема 1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
3.	Тема 1.3. Трудовая организация	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
4.	Раздел 2. Раздел 2. Микросоциология трудовой деятельности Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение	3	УК ОС-10.2	самостоятельная и контрольная работа
5.	Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
6.	Тема 2.3. Стимулирование труда	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа
7.	Тема 2.4. Трудовая мобильность	3	УК ОС-10.2	опрос самостоятельная работа

РАЗДЕЛ 2.
ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
«Социология труда и занятости»

Таблица 2.1.
 Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

менование Раздела/Темы	Вид задания				
	ЛЗ	ПЗ / СЗ		Всего за тему	СР
		УО*	ТЗ*		
Р.1.Т.1.1	1	5	2	8	8

P.1.T.1.2	1	5	3	9	
P.1.T.1.3	1	10	3	14	
P.2.T.2.1	1	5	3	9	
P.2.T.2.2	1	5	3	9	
P.2.T.2.3	1	5	2	8	
P.2.T.2.4	1	5	1	7	
P.2.T.2.5	1	5	2	8	
P.2.T.2.6	1	5	4	10	
Итого: 100б	9	50	23	82	18

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос; ТЗ

– тестовое задание; Р

– реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

10

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины (модуля)</i>
Раздел 1. Раздел 1. Макросоциологический подход к анализу трудовой сферы	
Тема 1.1. Социология труда как наука	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подходы к определению предмета социологии труда. 2. Человек как субъект трудового процесса. 3. Содержание и социальные функции труда. 4. Связь социологии труда с другими науками. 5. Эволюция представлений о труде в традиционном обществе.
Тема 1.2. Социальная	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание и социальные функции труда. 2. Понятие занятости и рынка труда.

сущность труда и трудовых отношений	3. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации. 4. Социальные механизмы трудового наймаи заполнения рабочих мест.
Тема 1.3. Трудовая организация	1. Содержание и социальные функции труда. 2. Понятие занятости и рынка труда. 3. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации. 4. Социальные механизмы трудового наймаи заполнения рабочих мест
Раздел 2. Микросоциология трудовой деятельности	
Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение	1.Роль и значение трудовой организации в развитии общества. 2.Понятие и элементы трудовой среды. 3.Социальная структура трудовой организации. 4.Социальная организация, ее структура.
Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника	1.Сущность, типы, социальная структура трудового конфликта. 2.Причины трудовых конфликтов. 3.Разрешение трудового конфликта. 4.Понятие социальной защиты. 5.Социальные институты и механизм социальной защиты работника. 6.Социальные гарантии
Тема 2.3. Стимулирование труда	1.Понятие и разновидности стимулирования труда. 2.Условия эффективности стимулирования труда. 3.Зарубежный опыт стимулирования труда.
Тема 2.4. Трудовая мобильность	1. Понятие и функции трудовой мобильности. 2. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала. 3. Карьера и социальная мобильность. 4. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность. 5. Факторы, этапы классификация трудовой карьеры.

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

РАЗДЕЛ 1. ВОЗРАСТНАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК ОТРАСЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКИ

Тема 1.1. Социология труда как наука

Задание 1.1.

Какое из следующих утверждений наиболее точноотражает суть социологии труда?

-) Это наука о способах управления персоналом
-) Это раздел философии, изучающий природу труда
- C) Это наука, изучающая социальные процессы и отношения в сфере трудовой деятельности
- D) Это экономическая теория спроса и предложения на рынке труда

Задание 1.2.

- 1 Какой фактор не относится к объекту изучения социологии труда?) Условия труда
-) Трудовая мотивация
- C) Стоимость акций предприятий
- D) Конфликты в трудовом коллективе

1.2. Социальная сущность труда и трудовых отношений

Задание 1.3.

Что отражает социальная сущность труда?

-) Только физическую активность работника
 -) Лишь экономические аспекты производственного процесса
 - C) Совокупность социальных отношений и взаимодействий в процессе
 - D) Правила техники безопасности на предприятии
- Задание 2.
- Вопрос:

Задание 1.4.

Какой из перечисленных признаков характеризует трудовые отношения?

-) Участие работников в политической жизни
-) Отношения, возникающие по поводу организации, условий и оплаты труда

C) Финансовое инвестирование в производственные мощности

D) Совместное владение активами предприятия

Задание 1.5.
Какой элемент наиболее полно отражает характеристику трудовых отношений?

-) Природные ресурсы
-) Право на отпуск и охрану труда
- C) Инновационные технологии
- D) Маркетинговая стратегия

Тема 1.3 Трудовая организация

Что понимается под трудовой организацией?

-) Совокупность только экономических факторов производства
 -) Система управления качеством продукции
- C) Организация, в которой трудовая деятельность осуществляется в определённой структуре с распределением ролей, функций и ответственности
- D) Группа людей, объединённых по территориальному признак труда

Задание 1.7.

- Какой элемент не относится к структуре трудовой организации?
-) Распределение труда
 -) Трудовая дисциплина
 - C) Рыночная стоимость продукции
 - D) Управленческая иерархия

Задание 1.8.

Что является основной целью трудовой организации?

-) Повышение налогов
-) Максимизация затрат
- C) Рационализация трудовых процессов и повышение эффективности
- D) Создание внешнеэкономических связей

РАЗДЕЛ 2. МИКРОСОЦИОЛОГИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 2.1. Мотивация трудовой деятельности и трудовое поведение

Задание 2.1.

Что является внутренним фактором мотивации труда?

-) Заработка плата
-) Программы премирования
- C) Чувство профессионального удовлетворения
- D) Социальный пакет

Задание 2.2. Какое определение наиболее точно отражает понятие трудового поведения?

-) Поведение потребителя на рынке труда
-) Совокупность внешне выраженных действий работника в процессе выполнения трудовых функций
- C) Правила внутреннего распорядка
- D) Распределение прибыли между сотрудниками

Задание 2.3. Какой из перечисленных подходов лежит в основе теории Маслоу, применяемой для анализа трудовой мотивации?

-) Конфликтологический
-) Иерархия потребностей
- C) Теория социальных ролей
- D) Поведенческая экономика

Тема 2.2. Трудовой конфликт и социальная защита работника

Задание 2.4.

Какой из указанных механизмов относится к системе социальной защиты работников?

-) Коммерческий кредит
-) Страхование от безработицы

C) Маркетинговое планирование

D) Финансовый аудит

Задание 2.5.

Вопрос:

Какая из следующих ситуаций является примером трудового конфликта?

) Работник получает повышение по должности

) Работник и работодатель не могут договориться о размере заработной платы

C) Работник участвует в корпоративном тренинге D)

Работник увольняется по собственному желанию

Задание 2.6.

Какой из следующих институтов является частью социальной защиты работников в случае утраты трудоспособности?

) Пенсионный фонд

) Торгово-промышленная палата

C) Судебные органы

D) Государственная служба занятости

Тема 2.3. Стимулирование труда

Задание 2.7.

Что является основным элементом системы стимулирования труда?

) Календарный план отпусков

) Разработка внутреннего распорядка

C) Материальное и нематериальное вознаграждение за труд

D) Повышение налоговых ставок для работников

Задание 2.8.

Какой из перечисленных факторов является нематериальным стимулом труда?) Повышение заработной платы

) Премия за выполнение плана

C) Уважение со стороны коллег и руководства

D) Дополнительные оплачиваемые выходные

Тема 2.4. Трудовая мобильность

Задание 2.9.

Что подразумевается под трудовой мобильностью?

) Способность работника работать на нескольких рабочих местах одновременно

) Перемещение работников между различными регионами или отраслями в поисках лучших условий труда

C) Наличие у работника нескольких профессиональных квалификаций

D) Способность работника адаптироваться к изменениям в

технологическом процессе на рабочем месте *Задание*

2.10.

Какой из факторов НЕ влияет на трудовую мобильность работников?

-) Географические ограничения
-) Уровень образования и профессиональной подготовки
- С) Политическая стабильность в стране

2.3. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
Отлично	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
Хорошо	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
Удовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
Неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Причины Ориентировочные темы рефератов

1. Трудовая этика протестантизма.
2. Особенности трудовых конфликтов на постсоветском пространстве.

3. Детский труд в неформальном секторе экономики.
4. Санкции и поощрения как стимулы трудовой деятельности.
5. Внешняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
6. Внутренняя трудовая миграция на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
7. Трипартизм как модель регулирования трудовых отношений.
8. Особенности молодежного рынка труда на постсоветском пространстве (например конкретной страны).
9. Женский труд и занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
10. Роль Международной организации труда в реализации «Целей развития тысячелетия» и «Целей устойчивого развития».
11. Трансформация труда и его социальной роли в современном западном обществе.
12. Трудовая культура рабочих на постсоветском пространстве.
13. Неформальная занятость на постсоветском пространстве (на примере конкретной страны).
14. Социальное партнерство и корпоративная социальная ответственность.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ИТОГОВОМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ (ЭКЗАМЕН)

1. Подходы к определению предмета социологии труда.
2. Человек как субъект трудового процесса.
3. Содержание и социальные функции труда.
4. Связь социологии труда с другими науками.
5. Эволюция представлений о труде в традиционном обществе.
6. Предтечи социологии труда в Европе в 18-19 вв.
7. Развитие социологии труда в США в 20 веке.
8. Социология труда во Франции в 20 веке.
9. Дореволюционный этап развития социологии труда.
10. Развитие социологии труда в СССР в 1920-30-е гг.
11. Социология труда в СССР в 1950-80-е гг.

12. Социология труда и рыночные отношения.
13. Понятие занятости и рынка труда.
14. Сегментация рынка труда. Факторы сегментации.
15. Социальные механизмы трудового найма и заполнения рабочих мест.
16. Научная теория управления Ф. Тейлора и Г. Форда.

17. Эволюция теорий управления в 20 веке.
 18. Институционализация индустриального конфликта и сопротивление менеджменту.
 19. Трудовой компромисс и социальные основы действия работников.
 20. Понятие и виды занятости.
 21. Понятие, причины, функции безработицы.
 22. Виды безработицы.
- Уровень безработицы.
23. Полная занятость и методы борьбы с безработицей.
 24. Роль и значение трудовой организации в развитии общества.
 25. Понятие и элементы трудовой среды.
 26. Социальная структура трудовой организации.
 27. Социальная организация, ее структура.
 28. Потребности и интересы в трудовом поведении.

УП: 39.03.01-С 2023-ОФ. Ix стр. 9

29. Ценности в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.
30. Понятие и структура трудового поведения.
31. Виды и особенности различных форм трудового поведения.
32. Социальный контроль в сфере труда.
33. Понятие, факторы и индикаторы отношения к труду.
34. Понятие и индикаторы удовлетворенности трудом.
35. Понятие и факторы трудовой адаптации.
36. Профориентация, адаптация и профессиональное продвижение.
37. Сущность, типы, социальная структура трудового конфликта.
38. Причины трудовых конфликтов.
39. Разрешение трудового конфликта.
40. Понятие социальной защиты.
41. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
42. Социальные гарантии.
43. Понятие и разновидности стимулирования труда.
44. Условия эффективности стимулирования труда.
45. Зарубежный опыт стимулирования труда.
46. Понятие и функции трудовой мобильности.
47. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала.
48. Карьера и социальная мобильность.
49. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность.
50. Факторы, этапы и классификация трудовой карьеры.
51. Понятие и виды трудовой миграции.
52. Основные теории миграции.
53. Социально-демографические характеристики трудовых мигрантов.

54. Социально-экономические характеристики трудовых мигрантов.

Ситуационные задания.

Задание 1.

Ситуация:

Андрей работает в небольшой компании в своем родном городе, но недавно получил предложение о работе от международной корпорации в другом городе, который находится на другом конце страны. Зарплата и условия работы значительно лучше, однако Андрей переживает из-за того, что будет далеко от своей семьи и знакомых. Кроме того, он не уверен, как быстро адаптируется к жизни в новом городе, особенно с учетом высокого уровня конкуренции на новом рынке труда.

Вопрос:

Какие факторы Андрей должен учесть при принятии решения о переезде в другой город для работы?

Задание 2.

Ситуация:

Елена работает в университете и после нескольких лет работы чувствует, что не может развиваться дальше в своей области без перемещения в другой город, где находится более крупный научный центр. Она думает о переезде, но опасается, что ей будет сложно найти жилье и адаптироваться к новому окружению. Кроме того, она боится, что на новом месте работы ее будут ожидать более высокие требования и большая нагрузка, что может повлиять на ее здоровье.

Вопрос:

Какие факторы трудовой мобильности являются важными для Елены, и как она может минимизировать риски, связанные с переездом?