Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 26.09.2023 11:07:00
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /П.А. Аркатов/

«_29_» ____апреля_____ 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная (2021 год приема)

Москва 2021

Цели и задачи освоения дисциплины.

Цели освоения дисциплины.

– получение специальных знаний и навыков в области социально-психологических отношений и социальных процессов в сфере труда;

– подготовка обучающихся к деятельности в соответствии с квалификационной характеристикой бакалавра по направлению «Управление персоналом», в том числе формирование умений и навыков по социологии и психологии управления.

Задачи изучения дисциплины.

– изучение социальных процессов в сфере труда;

– изучение методов воздействия на социально-психологический климат коллектива;

– формирование навыков сбора и статистической обработки первичную социологическую информацию;

– формирование навыков разрешения трудовых конфликтов.

1. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Дисциплина «Социология и психология труда» относится к обязательной части Блока 1. Дисциплины (Модули) учебного плана направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Социология и психология труда» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	**знать:** основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства. **уметь:** применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства **владеть:** практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности

4. Структура и содержание дисциплины.

Очная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, т.е. 108 академических часов (из них 54 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Экономика и социология управления» изучаются на 2 семестре: лекции –18 часов, семинарские занятия – 36 часов, форма контроля – экзамен.

Очно-заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, т.е. 108 академических часов (из них 72 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Экономика и социология управления» изучаются на 2 семестре: лекции –18 часов, семинарские занятия – 18 часов, форма контроля – экзамен.

Структура и содержание дисциплины «Социология и психология труда» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. *Введение в социологию и психологию труда. Предмет, задачи, содержание и формирование курса Социология и психология труда (ОПК-1)*

Предмет, объект и основные категории социологии и психологии управления. Место социологии и психологии управления в системе наук о труде. Задачи курса Социология и психология труда. Значение дисциплины в подготовке специалистов по персоналу. Основные этапы формирования и развития социологии и психологии управления. Роль Ф. Тейлора, Эл.Мэйо и др. Исследователей в развитии науки о труде (поведенческих наук). Развитие социологических идей в России Современные концепции основных зарубежных школ по управлению трудом (социальными процессами в сфере труда). Значение труда в развитии человеческого общества. Сущность понятия труд. Функции труда. Характер и виды труда. Особенности труда на современном этапе развития. Сущность и показатели отношения к труду

Тема 2. *Методологические основы социологии и психологии управления. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда. (ОПК-1)*

Значение социологических исследований в изучении социальных процессов. Виды социологических исследований и методика их проведения. Методы сбора первичной социологической информации. Обработка и анализ первичной социологической информации

Тема 3. *Психофизиологические основы трудовой деятельности. Регулирующая роль нервной системы в процессе труда. Теория утомления и динамика работоспособности человека. (ОПК-1)*

Нервная система человека. Ее регулирующее и направляющее значение Строение нервной системы. Основные процессы высшей нервной деятельности: возбуждение и торможение. Закономерности взаимодействия возбуждения и торможения. Анализаторы, их виды и роль в трудовой деятельности. Учение о безусловных и условных рефлексах. Особенности рефлекторной деятельности человека, а также рефлекторной регуляции трудовых процессов. Учение И.М. Сеченова и И.П.Павлова о первой и второй сигнальных системах. Условия формирования и поддержания рабочего динамического стереотипа. Учение А.А. Ухтомского о доминанте. Основные свойства нервных процессов: сила, уравновешенность, подвижность возбуждения и торможения. Учение И.П. Павлова о типах высшей нервной деятельности. Определение понятий работоспособность и дееспособность. Их взаимосвязь с производительностью труда. Фазы работоспособности. Исследование динамики работоспособности при различных видах физического и умственного труда. Определение производственного утомления. Причины утомления. Виды напряжений в трудовой деятельности (физическое, сенсорное, эмоциональное, монотонность и т.д.) и их влияние на работоспособность. Способность предупреждения утомления Понятие тренировок и роль в приобретении и совершенствования навыков. Рационализация режима труда и отдыха. Адаптация организма

Тема 4. *Мотивация трудовой деятельности. (ОПК-1)*

Понятие мотивации трудовой деятельности. Структурные элементы мотивации (интересы, желания, потребности, ценности, ценностные ориентации, идеалы, мотивы). Мотивационный процесс. Потребности и их характеристика. Место ценностей в мотивационном процессе. Структура мотивов (установок) трудового поведения. Мотивационное ядро. Теории мотивации, их общая характеристика. Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей Маслоу, теория ERG Альдерфера, теория потребностей Мак Клелланда, двухфакторная теория Герцберга. Процессуальные теории мотивации: теория ожиданий, теория справедливости, модель Портера-Лоулера Применимость теорий мотивации на практике. Критический анализ содержания теорий.

Тема 5. *Трудовой коллектив и его социальная организация. (ОПК-1)*

Понятие трудового коллектива. Функции трудового коллектива. Социальная структура трудового коллектива. Первичный производственный коллектив (группа). Формальные и неформальные группы. Причины вступления в группы. Характеристика групп. Факторы, повышающие эффективность работы комитетов

Тема 6. *Сплочения трудового коллектива и конфликты. (ОПК-1)*

Понятие сплоченности трудового коллектива. Исследование психологического климата в организации. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива. Факторы сплочения трудового коллектива. Понятие конфликта. Причины конфликтов. Типы конфликтов. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта. Управление конфликтной ситуацией. Структурные методы разрежения конфликтов. Межличностные стили разрешения конфликтов

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Социология и психология труда» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- конспектирование лекций;
- разработка тематических проектов в виде визуализированных средств представления учебной информации;
– подготовка, представление и обсуждение презентаций на семинарских занятиях;
– решение учебных кейсов.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

- подготовка и выступление на семинарском занятии с докладом и презентацией и ее обсуждением на одну из тем;
- проведение устного опроса (собеседования);
- решение кейс-задачи;
- сдача экзамена.

Образцы тем для выполнения докладов и презентаций, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, вопросы к экзамену, приведены в приложении.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенция	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

	Критерии оценивания			
	2	**3**	**4**	**5**
знать: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства.	Учащийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства.	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства. . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний.	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства.	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний основные теоретические положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства.
уметь: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии	Учащийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии,	Учащийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда,	Учащийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и	Учащийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: применять основные теоретические положения в области общей и социальной

и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства	психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства	экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства . Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства . Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач с учетом положений действующего законодательства . Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Учащийся не владеет или в недостаточной степени владеет практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности	Учащийся владеет практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Учащийся частично владеет практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Учащийся в полном объеме владеет практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства при решении практических задач профессиональной деятельности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Социология и психология труда»

Шкала оценивания	Описание
«Отлично»	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. Ответил на два экзаменационных вопроса полностью.
«Хорошо»	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Ответил на вопросы экзаменационного билета с незначительными ошибками.
«Удовлетворительно»	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. В ответе на вопросы экзаменационного билета допущены незначительные ошибками.
«Неудовлетворительно»	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует полное несоответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации, и при ответе на вопросы экзаменационного билета.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература

1. Кучмаева, О.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - ISBN 978-5-374-00351-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401

2. Козина, Е.С. Экономика и социология труда : методические указания / Е.С. Козина. - Москва : Директ-Медиа, 2013. - 85 с. - ISBN 978-5-4458-2648-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141470

б) Дополнительная литература

1. Егорова, Е.А. Экономика и социология труда : практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 103 с. - ISBN 978-5-374-00350-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90715

2. Федосеев, В.В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда: методы, модели, задачи : учебное пособие / В.В. Федосеев. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 167 с. : табл.,

граф., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-01114-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114723

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является одним из видов учебных занятий. Цель самостоятельной работы – практическое усвоение студентами вопросов, рассматриваемых в процессе изучения дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия

Задачи самостоятельной работы студента:

- развитие навыков самостоятельной учебной работы;
- освоение содержания дисциплины;
- углубление содержания и осознание основных понятий дисциплины;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий для эффективной подготовки к экзамену.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы:

- самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины;
- подготовка к лекционным занятиям;
- подготовка к практическим занятиям;
- составление и оформление докладов и презентаций по отдельным темам программы.

Для выполнения любого вида самостоятельной работы необходимо пройти следующие этапы:

- определение цели самостоятельной работы;
- конкретизация познавательной задачи;
- самооценка готовности к самостоятельной работе;
- выбор адекватного способа действия, ведущего к решению задачи;
- планирование работы (самостоятельной или с помощью преподавателя) над заданием;
- осуществление в процессе выполнения самостоятельной работы самоконтроля (промежуточного и конечного) результатов работы и корректировка выполнения работы.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины.

В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации.

Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения.

Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо

выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации для подготовки презентации

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов – то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже – раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

1 стратегия: на слайды выносится опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–объем текста на слайде – не больше 7 строк;

–маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов;

–отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках;

–значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации. Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.

2 стратегия: на слайды помещается фактический материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. д.) соответствуют содержанию;

–использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением (как правило, никто из присутствующих не заинтересован вчитываться в текст на ваших слайдах и всматриваться в мелкие иллюстрации).

Максимальное количество графической информации на одном слайде –2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Основная ошибка при выборе данной стратегии – «соревнование» со своим иллюстративным материалов (аудитории не предоставляется достаточно времени, чтобы воспринять материал на слайдах). Обычный слайд, без эффектов анимации должен демонстрироваться на экране не менее 10 -15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеет осознать содержание слайда. Если

какая-то картинка появилась на 5 секунд, а потом тут же сменилась другой, то аудитория будет считать, что докладчик ее подгоняет. Обратного (позитивного) эффекта можно достигнуть, если докладчик пролистывает множество слайдов со сложными таблицами и диаграммами, говоря при этом «Вот тут приведен разного рода вспомогательный материал, но я его хочу пропустить, чтобы не перегружать выступление подробностями». Правда, такой прием делать в начале и в конце презентации –рискованно, оптимальный вариант –в середине выступления. Если на слайде приводится сложная диаграмма, ее необходимо предварить вводными словами (например, «На этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим –показатели Б»), с тем, чтобы дать время аудитории на ее рассмотрение, а только затем приступать к ее обсуждению. Каждый слайд, в среднем должен находиться на экране не меньше 40 –60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль – для заголовков - не меньше 24 пунктов, для информации - для информации не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Подумайте, не отвлекайте ли вы слушателей своей же презентацией? Яркие краски, сложные цветные построения, излишняя анимация, выпрыгивающий текст или иллюстрация — не самое лучшее дополнение к научному докладу. Также нежелательны звуковые эффекты в ходе демонстрации презентации.

Наилучшими являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Неконтрастные слайды будут смотреться тусклыми и невыразительными, особенно в светлых аудиториях. Для лучшей ориентации в презентации по ходу выступления лучше пронумеровать слайды. Желательно, чтобы на слайдах оставались поля, не менее 1 см с каждой стороны. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями). Использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись (например, последовательное появление элементов диаграммы). Для акцентирования внимания на какой-то конкретной информации слайда можно воспользоваться лазерной указкой. Диаграммы готовятся с использованием мастера диаграмм табличного процессора MSExcel. Для ввода числовых данных используется числовой формат с разделителем групп разрядов. Если данные (подписи данных) являются дробными числами, то число отображаемых десятичных знаков должно быть одинаково для всей группы этих данных (всего ряда подписей данных). Данные и подписи не должны накладываться друг на друга и сливаться с графическими элементами диаграммы. Структурные диаграммы готовятся при помощи стандартных средств рисования пакета MSOffice. Если при форматировании слайда есть необходимость пропорционально уменьшить размер диаграммы, то размер шрифтов реквизитов должен быть увеличен с таким расчетом, чтобы реальное отображение объектов диаграммы соответствовало значениям, указанным в таблице. Ячейки с названиями строк и столбцов и наиболее значимые данные рекомендуется выделять цветом.

Табличная информация вставляется в материалы как таблица текстового процессора MSWord или табличного процессора MSExcel. При вставке таблицы как объекта и пропорциональном изменении ее размера реальный отображаемый размер шрифта должен быть не менее 18 pt . Таблицы и диаграммы размещаются на светлом или белом фоне. Если Вы предпочитаете воспользоваться помощью оператора (что тоже возможно), а не листать слайды самостоятельно, очень полезно предусмотреть ссылки на слайды в тексте доклада ("Следующий слайд, пожалуйста...").

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так

же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение. Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

Для показа файл презентации необходимо сохранить в формате «Демонстрация PowerPoint» (Файл — Сохранить как — Тип файла —Демонстрация PowerPoint). В этом случае презентация автоматически открывается в режиме полноэкранного показа (slideshow) и слушатели избавлены как от вида рабочего окна программы PowerPoint, так и от потерь времени в начале показа презентации.

После подготовки презентации полезно проконтролировать себя вопросами:

– удалось ли достичь конечной цели презентации (что удалось определить, объяснить, предложить или продемонстрировать с помощью нее?);

– к каким особенностям объекта презентации удалось привлечь внимание аудитории?

– не отвлекает ли созданная презентация от устного выступления?

После подготовки презентации необходима репетиция выступления.

Методические указания для обучающихся по участию в решении case задач ситуационного практикума.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо:

-заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

-получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

-получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

-участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

-участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);

- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;

-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как. в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти.

Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное

время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем.

Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины.

Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал.

Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других.

В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала.

В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине.

10. Методические рекомендации для преподавателя

Дисциплина «Социология и психология труда» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Особенностью этого курса является социальная направленность управленческой деятельности, характеризуемой акцентом на социологию и психологию управления, в большой степени определяющего стабильность деятельности предприятия, устойчивость в конкурентной среде и др. показателей эффективной деятельности организации. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и практику их применения.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам менеджмента.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Такой подход позволит студенту сформировать целостный взгляд на проблемы управления и послужит основанием для формирования комплексного подхода к решению практических задач управления.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **38.03.03 «Управление персоналом»**

Программу составили:
к.э.н., доцент / И.В. Белянина /

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03
ОП: «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
Форма обучения: очная,очно-заочная
2021 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
Социология и психология труда

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *темы для докладов и презентаций;*
- *вопросы по темам дисциплины;*
- *кейс-задачи*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составители:
к.э.н., доцент Белянина Ирина Владимировна

Москва, 2021 год

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Социология и психология труда					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	**нать:** основные теоретические положения общей социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательства. **меть:** применять основные теоретические положения в области общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации при решении практических задач учетом положений действующего законодательства **ладеть:** практическими навыками применения основные положения общей и социальной психологии, психологии и социологии труда, экономики, организации труда и управления персоналом, производственной деятельности организации и действующего законодательств при решении практических задач профессиональной деятельности	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, экзамен ДС, К-З	**Пороговый уровень** способен воспроизводить полученные знания по дисциплине и демонстрировать элементарные навыки сбора и анализа социологической информации.

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада и презентации

Доклад и презентация, направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции ОПК-1 и ОПК-1

Каждый студент должен подготовить 2 доклада. Один из перечня тем формирующих ОПК-1, второй – ОПК-1.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий

Критерии оценки презентации

	3 балла	**4 балла**	**5 балла**
Общая информация	Информация изложена частично. В работе использован только один ресурс.	Достаточно точная информация. В работе использовано более одного ресурса.	Представленная информация кратка и ясна, полностью соответствует теме работы. В работе использовано более одного ресурса.
Степень раскрытия проблемы	Тема раскрыта не полностью. Процесс решения проблемы неполный.	Тема раскрыта практически полностью. Процесс решения завершен.	Тема раскрыта максимально полно. Процесс решения завершен.
Оформление	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы некоторые эффекты и фоны. Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы эффекты, фоны, графики и звуки, акцентирующие внимание на изложенной информации. Слайды просты в понимании.
Изложение материала	Презентационные слайды не содержат схематичных (рисуночных) изображений и перегружены текстом, представляющим собой целые предложения	Презентационные слайды содержат схематичные (рисуночные) изображений но перегружена пояснительным текстом.	Презентационные слайды содержат только схематичные (рисуночные) изображения. Текст минимален. Все комментарии даются студентом при защите

ОПК- 5

1. Место социологии и психологии труда в системе наук о труде.
2. Методологические основы социологии и психологии труда.
3. Основные этапы формирования и развития социологии и психологии труда.

4. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.
5. Значение социологических исследований в изучении социальных процессов.
6. Виды социологических исследований и методика их проведения.
7. Развитие социологических идей в России
8. Типы социологических исследований
9. Программа социологического исследования
10. Функции социологического исследования
11. Составление рабочего плана социологического исследования
12. Формулировка проблемы, определение цели и задач исследования
13. Определение объекта и предмета исследования
14. Анкета, как вид социологических исследований.
15. Логический анализ основных понятий исследований
16. Гипотеза в социологическом исследовании
17. Значение труда в развитии человеческого общества.
18. Сущность понятия труд.
19. Предварительный системный анализ объекта исследования
20. Функции труда.
21. Характер и виды труда.
22. Особенности труда на современном этапе развития.
23. Методика анкетирования.
24. Опрос, как вид социологических исследований.
25. Методика проведения опросов.
26. Методы сбора первичной социологической информации.
27. Исследование психологического климата в организации.
28. Обработка и анализ первичной социологической информации

ОПК-1

1. Основные процессы высшей нервной деятельности: возбуждение и торможение.
2. Условия формирования и поддержания рабочего динамического стереотипа.
3. Определение понятий работоспособность и дееспособность.
4. Фазы работоспособности.
5. Исследование динамики работоспособности при различных видах физического и умственного труда.
6. Определение производственного утомления.
7. Виды напряжений в трудовой деятельности (физическое, сенсорное, эмоциональное, монотонность и т.д.) и их влияние на работоспособность.
8. Способность предупреждения утомления
9. Понятие трудового коллектива.
10. Функции трудового коллектива.
11. Социальная структура трудового коллектива.
12. Первичный производственный коллектив (группа).
13. Формальные и неформальные группы.
14. Причины вступления в группы.
15. Характеристика групп.
16. Факторы, повышающие эффективность работы комитетов.
17. Понятие сплоченности трудового коллектива.
18. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива.
19. Факторы сплочения трудового коллектива.
20. Понятие конфликта.
21. Причины конфликтов.
22. Типы конфликтов.
23. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
24. Управление конфликтной ситуацией.
25. Структурные методы разрежения конфликтов.
26. Межличностные стили разрешения конфликтов

Вопросы по темам дисциплины

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине «Социология и психология труда», получаемых в ходе освоения компетенций ОПК-1 и ОПК-1

Тема 1. *Введение в социологию и психологию труда. Предмет, задачи, содержание и формирование курса Социология и психология труда (ОПК-1, ОПК-1)*

1. Предмет, объект и основные категории социологии и психологии труда.
2. Место социологии и психологии труда в системе наук о труде.
3. Основные этапы формирования и развития социологии и психологии труда.
4. Современные концепции основных зарубежных школ по управлению трудом (социальными процессами в сфере труда).

Тема 2. *Методологические основы социологии и психологии труда. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда. (ОПК-1)*

1. Значение социологических исследований в изучении социальных процессов.
2. Виды социологических исследований и методика их проведения.
3. Методы сбора первичной социологической информации.
4. Обработка и анализ первичной социологической информации

Тема 3. *Психофизиологические основы трудовой деятельности. Регулирующая роль нервной системы в процессе труда. Теория утомления и динамика работоспособности человека. (ОПК-1)*

1. Основные процессы высшей нервной деятельности: возбуждение и торможение.
2. Особенности рефлекторной деятельности человека, а также рефлекторной регуляции трудовых процессов.
3. Определение понятий работоспособность и дееспособность.
4. Исследование динамики работоспособности при различных видах физического и умственного труда.
5. Виды напряжений в трудовой и их влияние на работоспособность.

Тема 4. *Мотивация трудовой деятельности. (ОПК-1, ОПК-1)*

1. Понятие мотивации трудовой деятельности.
2. Потребности и их характеристика. М
3. Теории мотивации, их общая характеристика.
4. Критический анализ содержания теорий.

Тема 5. *Трудовой коллектив и его социальная организация. (ОПК-1)*

1. Понятие и функции трудового коллектива.
2. Социальная структура трудового коллектива.
3. Первичный производственный коллектив (группа).
4. Формальные и неформальные группы.

Тема 6. *Сплочения трудового коллектива и конфликты. (ОПК-1, ОПК-1)*

1. Исследование психологического климата в организации.
2. Понятие и причины конфликта.
3. Управление конфликтной ситуацией
4. Межличностные стили разрешения конфликтов

Описание учебных кейсов

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине «Социология и психология труда» направлено на оценку уровня владения знаниями, навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения профессиональной компетенции ОПК-1 и ОПК-1.

Критерии для оценки работы учащегося над решением кейс-задач.

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	➢ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➢ свободное владение профессиональной терминологией; ➢ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➢ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➢ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	➢ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности; ➢ ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
Оценка 3 (Удовлетворительно)	➢ студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; ➢ обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
Оценка 2 (Неудовлетворительно)	➢ отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс; ➢ в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса.

Кейс 1 (ОПК-1, ОПК-1)

«Организация труда и создание нематериальной системы мотивации сотрудников».

Описание ситуации: Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построено по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 долларов США после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

- Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

- Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

- Определить какие шаги надо предпринять, и какие ресурсы могут понадобиться для реализации намеченной программы? Какие плюсы и минусы для персонала компании могут быть в предложенной программе?

Для подготовки решений и обсуждения кейсов студентам необходимо изучить следующие вопросы

1. Каковы основные формы разделения труда?

2. Что понимают под организацией технологических процессов и из чего она складывается?

3. Каковы элементы, формирующие содержание организации труда?

4. Каковы отличия научной организации труда от «обычной»?

5. В чем особенность классификации факторов, формирующих условия труда на предприятии?

6. Каковы основные направления улучшения и совершенствования условий труда?

На практическом занятии студентами делается презентация решения кейсов и проводится их обсуждение. На выступление студентам отводится 10 мин., на обсуждение решения кейса – 5 мин.

Кейс 2 (ОПК-1)

На примере конкретного рабочего места проанализируйте существующую организацию труда и разработайте предложения по ее совершенствованию.

Кейс 3 (ОПК-1, ОПК-1)

Вы работаете начальником уже второй год. Молодой сотрудник обращается к вам с просьбой отпустить его с работы на четыре дня за свой счёт в связи с бракосочетанием.

- Почему на четыре? – спрашиваете вы.

- А когда женился Иванов, Вы ему разрешили на четыре, - невозмутимо отвечает сотрудник и подаёт заявление. Вы подписываете заявление на три дня, согласно действующему положению.

Однако подчинённый выходит на работу спустя четыре дня.

Как вы поступите:

а) Сообщу о нарушении дисциплины вышестоящему начальнику, пусть он решит.

б) Предложу подчинённому отработать четвёртый день в выходной. Скажу: «Иванов тоже отрабатывал».

в) Ввиду исключительности случая (ведь люди женятся не часто) ограничусь публичным замечанием.

г) Возьму ответственность за его прогул на себя, просто скажу: «Так поступать не следовало». Поздравлю, пожелаю счастья.

Список вопросов к экзамену по дисциплине
«Социология и психология труда»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса. Первый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции ОПК-1, второй - ОПК-1.

ОПК- 5

29. Место социологии и психологии труда в системе наук о труде.
30. Методологические основы социологии и психологии труда.
31. Основные этапы формирования и развития социологии и психологии труда.
32. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.
33. Значение социологических исследований в изучении социальных процессов.
34. Виды социологических исследований и методика их проведения.
35. Развитие социологических идей в России
36. Типы социологических исследований
37. Программа социологического исследования
38. Функции социологического исследования
39. Составление рабочего плана социологического исследования
40. Формулировка проблемы, определение цели и задач исследования
41. Определение объекта и предмета исследования
42. Анкета, как вид социологических исследований.
43. Логический анализ основных понятий исследований
44. Гипотеза в социологическом исследовании
45. Значение труда в развитии человеческого общества.
46. Сущность понятия труд.
47. Предварительный системный анализ объекта исследования
48. Функции труда.
49. Характер и виды труда.
50. Особенности труда на современном этапе развития.
51. Методика анкетирования.
52. Опрос, как вид социологических исследований.
53. Методика проведения опросов.
54. Методы сбора первичной социологической информации.
55. Исследование психологического климата в организации.
56. Обработка и анализ первичной социологической информации

ОПК-1

27. Основные процессы высшей нервной деятельности: возбуждение и торможение.
28. Условия формирования и поддержания рабочего динамического стереотипа.
29. Определение понятий работоспособность и дееспособность.
30. Фазы работоспособности.
31. Исследование динамики работоспособности при различных видах физического и умственного труда.
32. Определение производственного утомления.
33. Виды напряжений в трудовой деятельности (физическое, сенсорное, эмоциональное, монотонность и т.д.) и их влияние на работоспособность.
34. Способность предупреждения утомления
35. Понятие трудового коллектива.
36. Функции трудового коллектива.
37. Социальная структура трудового коллектива.
38. Первичный производственный коллектив (группа).
39. Формальные и неформальные группы.

40. Причины вступления в группы.
41. Характеристика групп.
42. Факторы, повышающие эффективность работы комитетов.
43. Понятие сплоченности трудового коллектива.
44. Характеристика сплоченного и разобщенного коллектива.
45. Факторы сплочения трудового коллектива.
46. Понятие конфликта.
47. Причины конфликтов.
48. Типы конфликтов.
49. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликта.
50. Управление конфликтной ситуацией.
51. Структурные методы разрежения конфликтов.
52. Межличностные стили разрешения конфликтов

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Социология и психология труда»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально- ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
2.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3.	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины

Приложение 3
к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Социология и психология труда» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очная форма обучения, 2021 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1. Введение в социологию и психологию управления. Предмет, задачи, содержание и формирование курса «Социология и психология труда»	2		2	6		9								
2.	Тема 2. Методологические основы социологии и психологии управления. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.	2		2	6		9								
3.	Тема 3 Психофизиологические основы трудовой деятельности. Регулирующая роль нервной системы в процессе труда. Теория утомления и динамика работоспособности человека.	2		2	6		9								
4.	Тема 4. Мотивация трудовой деятельности.	2		4	6		9								
5.	Тема 5. Трудовой коллектив и его социальная организация	2		4	6		9								
6.	Тема 6. Сплочения трудового коллектива и конфликты.	2		4	6		9								
	Форма аттестации													**Э**	
	Всего часов по дисциплине	**108**		**18**	**36**		**54**					+		**Э**	

к рабочей программе

Структура и содержание дисциплины «Социология и психология труда» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр) очно-заочная форма обучения, 2021 год набора

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З
1.	Тема 1. Введение в социологию и психологию управления. Предмет, задачи, содержание и формирование курса «Социология и психология труда»	2	1-3	2	2		12								
2.	Тема 2. Методологические основы социологии и психологии управления. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.	2	4-6	2	2		12								
3.	Тема 3 Психофизиологические основы трудовой деятельности. Регулирующая роль нервной системы в процессе труда. Теория утомления и динамика работоспособности человека.	2	7-9	2	2		12								
4.	Тема 4. Мотивация трудовой деятельности.	2	10-12	4	4		12								
5.	Тема 5. Трудовой коллектив и его социальная организация	2	13-15	4	4		12								
6.	Тема 6. Сплочения трудового коллектива и конфликты.	2	16-18	4	4		12								
	Форма аттестации													**Э**	
	Всего часов по дисциплине		**108**	**18**	**18**		**72**					+		**Э**	

Рабочая программы дисциплины

«Социология и психология труда»

актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление персоналом» от 30 августа 2022г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом» М.М.Крекова

Секретарь А.Ю. Нечитайло