

**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ
ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол № 8 от 30.04.2021

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:
Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине «Социология труда» используется в целях нормирования процедуры оценивания качества подготовки и осуществляет установление соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательной программы дисциплины. Предметом оценивания являются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций у обучающихся. Процедуры оценивания применяются в процессе обучения на каждом этапе формирования компетенций посредством определения для отдельных составных частей дисциплины методов контроля – оценочных средств. Основным механизмом оценки качества подготовки и формой контроля учебной работы студентов являются текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация.

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

Цель текущего контроля – систематическая проверка степени освоения программы дисциплины «Социология труда» уровня достижения планируемых результатов обучения - знаний, умений, навыков, в ходе ее изучения при проведении занятий, предусмотренных учебным планом. Задачи текущего контроля:

1. обнаружение и устранение пробелов в освоении учебной дисциплины;
2. своевременное выполнение корректирующих действий по содержанию и организации процесса обучения;
3. определение индивидуального учебного рейтинга студентов;
4. подготовка к промежуточной аттестации.

В течение семестра при изучении дисциплины реализуется традиционная система поэтапного оценивания уровня освоения. За каждый вид учебных действий студенты получают оценку.

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

Цель промежуточной аттестации – проверка степени усвоения студентами учебного материала, уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций на момент завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

Задачи промежуточной аттестации:

1. определение уровня освоения учебной дисциплины;
2. определение уровня достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций;
3. соотнесение планируемых результатов обучения с планируемыми результатами освоения образовательной программы в рамках изученной дисциплины.

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Таблица 1.

№ п\п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Предметная область, структура и основные понятия социологии труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Устный опрос, дискуссия, письменная работа
2.	Тема 2. История становления и развития социологии труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Доклад, деловая игра
3.	Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Устный опрос, письменная работа
4.	Тема 4. Социальные процессы в сфере труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	Устный опрос, письменная работа
5.	Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и за-	Устный опрос, письменная работа

			<p>кономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
6.	<p>Тема 6.</p> <p>Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности</p>	ОПК-2.	<p>ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	Доклад, деловая игра
7.	Тема 7. Социальная защита работников	ОПК-2.	<p>ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности кон-</p>	Устный опрос, письменная работа

			<p>фликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
8.	<p>Тема 8. Труд и занятость в современной России</p>	ОПК-2.	<p>ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	Устный опрос, дискуссия
9.	<p>Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе</p>	ОПК-2.	<p>ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о кон-</p>	Доклад

			фликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия	
<i>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</i>				Зачет

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;

3. Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;

4. Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачёт)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: **«зачтено»**, **«не зачтено»**.

- **«зачтено»** - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.

- **«не зачтено»** - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

4. Типовые контрольные задания (тесты, рефераты, курсовые работы, кейсы и др.) и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Задания (темы) для докладов

1. Соотношение социологии труда с другими науками.
2. Структура социологии труда как науки.
3. Современное представление о социологии труда.
4. Феномен разделения труда в исторической эволюции общества.
5. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
6. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.
7. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.
8. Управление процессами трудовой адаптации.
9. Современные тенденции проявления трудовой мобильности.
10. Роль Профсоюзов, и рабочих организации в осуществлении социальной защиты работников.
11. Регулирование рынка труда современной России.
12. Сходство и различия последствий притока иностранной рабочей силы для развитых и развивающихся стран.
13. Экономические и социальные последствия международной трудовой миграции для России.
14. Формы и тенденции миграции высококвалифицированной и малоквалифицированной рабочей силы.
15. Проблемы незаконной трудовой миграции.

Командная игра «за и против».

Тема 2. История становления и развития дисциплины

Цель занятия: раскрыть историю развития проблем социологии труда как науки

Идея семинара – командная игра «за и против». Для проведения игры группа предварительно (на предыдущем семинаре) разбиваются на несколько команд. В ходе игры каждой команде предстоит охарактеризовать наиболее сильные стороны защищаемой концепции и дать убедительную критику слабых сторон тех концепций, которые защищают противоположные команды.

Концепции:

1. Вопросы отчуждения и разделения труда, работы:
 1. А. Смита, 2. К. Маркса, 3. Э. Дюркгейма, 4. М. Вебера.
2. Проблемы научной организации и стимулирования труда, работы:
 1. Ф. Тейлора, 2. Г. Форда.
3. Теория бюрократизма М. Вебера.
4. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо.

I) Мини презентации на 2-3 минуты (один человек от команды на

один вопрос по теме)

Вопросы к презентациям по концепции:

1. Основная идея модели
2. Эффективность и успех модели
3. Эффективность и применимость в наши дни (примеры)
4. Заработная плата (какую роль отводят авторы оплате труда)
5. Взгляд на общество: социальные проблемы (бедность и т.д.) – место социальным проблемам в концепции, взаимосвязь предложенной организации трудового процесса и функционированием общества).

II) «Противостояние» (два человека от каждой команды, один рассказывает о преимуществах своей модели, другой критикует недостатки концепции соперников):

1. Плюсы и преимущества концепции
2. Минусы и недостатки модели команды противников

III) Вопрос-ответ (от каждой команды поступает два вопроса соперникам, дается время на обдумывание по 5 минут, потом заслушивается ответ и правильный ответ от задававших вопрос)

IV) Подведение итогов. Победители получают 10 возможных баллов из 10.

Ролевая игра- «Коллектив»

Тема 6. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности.

Цель занятия: проанализировать формы и методы регламентации трудовой деятельности работника в коллективе.

Цель игры - определить связи между видами предприятия и характером работ, выполняемых сотрудниками предприятия, их профессиями, оценить эффективность кадровой политики на предприятиях.

Ход игры:

1. Обучающиеся объединяются в малые группы 6-10 человек.
2. Перед каждой группой стоит задача – изучить особенности кадровой политики выбранного предприятия, определить набор необходимых показателей, сделать выводы по недостаткам и предложить рекомендации по их устранению (материалы прилагаются).
3. В соответствии с профилем предприятия, в малой группе распределяются должности и профессии, необходимые, по мнению студентов для деятельности данного предприятия. Для каждой должности инструкция, в которой перечисляется, какие виды работ обязан выполнять работник, что он должен уметь делать. Должностные инструкции обсуждаются коллективом предприятия и выносятся на рассмотрение всей учебной группы и преподавателя.
4. Определяется недостающая в коллективе вакантная должность персонала, для которой будет вестись подбор, строится профессиональная модель необходимого работника.
5. Результаты работы представляются в группе.
6. Подводятся итоги игры и оценивается работа малых групп.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 10 баллов максимально.

Круглый стол (с элементами диспута)

Тема 8. Труд и занятость в современной России

Цель занятия: научить студентов анализировать рынок труда в современной России.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие рынка труда.
2. Структура, виды и функции рынка труда.
3. Модель рынка труда.
4. Регулирование рынка труда современной России.

Дискуссия на тему: «Проблемы рынка труда в современной России»

Анализ статистической информации о занятости и безработице в современной России.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 10 баллов максимально.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)

1. Предмет социологии труда, ее функции и задачи.
2. Взаимосвязь социологии труда с другими науками. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.
3. Современное социологическое понимание категории «труд».
4. Основные этапы становления и развития социологии труда.
5. Основные направления социологических исследований в сфере труда.
6. Характеристика трудовых функций и их изменения под воздействием механизации, автоматизации и компьютеризации.
7. Социальный статус профессии.
8. Процесс трудовой социализации.
9. Трудовая адаптация: понятия, виды, механизмы регулирования.
10. Трудовая мобильность: содержание, виды.
11. Управление процессом трудовой мобильности.
12. Трудовое поведение и механизмы его регуляции.
13. Социальные аспекты стимулирования труда.
14. Понятие трудовой мотивации, мотивов и стимулов трудовой деятельности
15. Структура мотивов трудового поведения.
16. Объективные и субъективные показатели отношения к труду.
17. Характеристика основных теорий трудовой мотивации.
18. Понятие трудового коллектива. Виды коллективов.

19. Социальная структура трудового коллектива.
20. Функции трудового коллектива.
21. Социальное развитие трудового коллектива.
22. Механизмы осуществления социальной защиты работников.
23. Методы профилактики и способы разрешения трудовых конфликтов.
24. Разработка вопросов трудовой этики в работе М. Веббера «Протестанская этика и дух капитализма».
25. Вопросы социологии труда в сочинении Э. Дюркгейма «Об общественном разделении труда».
26. Понимание категории «труд» в экономических работах К. Маркса.
27. Ф. Тейлор и его концепция «научного управления трудом».
28. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и концепция «человеческих отношений».
29. Социальная защита работников в условиях рыночной экономики
30. Барьеры на пути социальных нововведений в сфере труда.
31. Особенности российской безработицы.
32. Забастовочные движения в России: причины, тенденции, последствия.
33. Пути повышения социального статуса массовых рабочих профессий.
34. Социологические проблемы трудящихся мигрантов в России.
35. Место потребностей и ценностей в структуре мотивирующих факторов трудового поведения.
36. Ценности профессиональной деятельности в системе жизненных ценностей человека.
37. Методические проблемы исследования трудовой мотивации.
38. Признаки мотивационного кризиса и пути его преодоления.
39. Управление процессом трудовой мобильности в условиях рынка.
40. Социологическое обеспечение инноваций в сфере труда и занятости.
41. Проблемы социальной защиты различных групп работников на предприятии.
42. Основные тенденции и формы профсоюзного движения в современной России
43. Социальные последствия долгосрочной безработицы.
44. Социальная структура коллектива: способы конструирования и механизмы регулирования.
45. Социальная эффективность применения различных форм стимулирования труда в условиях рыночной экономики
46. Забастовки как форма трудового конфликта и способы их предупреждения.
47. Обогащение труда как социологическая проблема.

48. Российский работник за границей: социальные проблемы адаптации.
49. Социологические проблемы иностранных рабочих в России.
50. Использование мотивационных механизмов в реальной практике управления.
51. Человек без определенных занятий (бич, бродяга) как социальный тип.
52. Развитие демократических институтов в сфере профессиональной трудовой деятельности.

Самостоятельная работа студентов в Системе поддержки самостоятельной работы студентов Университета

Тема 1. Предметная область, структура и функции дисциплины

Тестовое задание

1 Социология труда изучает:

- а) производство материальных благ;
- б) производство и распределение товаров;
- в) систему социальных отношений в процессе совместной трудовой деятельности.

2 Социология труда – это:

- а) специальная социологическая теория;
- б) прикладная часть психологии труда;
- в) составная часть экономической теории;
- г) комплексная наука о производстве материальных благ.

3 Что означает понятие «труд»?

- а) Работа по найму;
- б) Деятельность человека по преобразованию ресурсов природы;
 - в) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом;
 - г) Целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг.

4. Выберите из предложенных суждений наиболее точное определение труда. Труд - это

- а) внешнее, доступное наблюдению, движение человеческого тела;
 - б) индивидуальное действие, подтверждающее включенность человека производство;
 - в) целенаправленный процесс воздействия на окружающую среду в целях удовлетворения потребностей;
 - г) способ бытия человека.

5. Какое приведенных ниже высказываний наиболее полно раскрывает содержание труда?

- а) совокупность предметов и средств труда;

- б) способ включения индивидуального труда в совокупно-общественную деятельность;
- в) совокупность трудовых функций, которые выполняются человеком в процессе трудовой деятельности;
- г) объем наукоемких технологий, обеспечивающих трудовую деятельность человека.

6. К свойствам труда относятся:

- а) Осознанность, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий;
- б) Плановые, товарные, ценообразующие, физические, экономические;
- в) Самостоятельность, зависимость от социальных норм, безвозмездность, мобильность;
- г) Информативность, рациональность, универсальность.

7. Функция труда, которая в наибольшей степени интересует социологию:

- а) Труд выступает непосредственной функцией материального обеспечения жизни;
- б) Труд в большинстве случаев идентифицируется с потенциалом того или иного сотрудника. С трудовой деятельностью связан не только доход, но и возможность развития, самореализации работника;
- в) В процессе трудовой деятельности устанавливаются социальные связи, она формирует социальный статус человека.

8. К основным этапам развития социологии труда относятся донаучный, классический, _____.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества

Тестовое задание

1. Основоположителем теории «технологического» человека социологии труда считается

- а) М. Вебер; б) Ф.Тейлор; в) К. Маркс; г) Э. Мэйо.

2. Кто является представителем «школы человеческих отношений» и организатором хотторнских экспериментов?

- а) Э.Дюркгейм; б) П.Бурдьё; в) М.Вебер; г) Э.Мэйо.

3. Какое научное направление классической социологии труда содержит следующее утверждение - «работник является автоматическим исполнителем трудовых действий, предписанных инструкцией»?

- а) марксистская школа;
- б) теория «человеческих отношений»;
- в) теория рационализации Тейлора.

4. Выберите компоненты простого процесса труда:

- а) организация труда;
- б) целесообразная человеческая деятельность;
- в) условия труда;
- г) предметы труда;
- д) средства труда.

5. Какими показателями измеряются возможности участия населения в трудовой деятельности?

- а) численность населения;
- б) занятое население;
- в) экономически активное население;
- г) самодостаточное население.

6. Процесс труда это:

- а) Сложное и многоаспектное отношение людей с предметом и средствами труда;
- б) Взаимоотношение людей по горизонтали и по вертикали;
- в) Это и то, и другое.

7. Общественный труд подразделяют на:

- а) общественно организованный;
- б) общественно востребованный;
- в) Труд самообслуживания;

8. Разделение труда бывает:

- а) Частичным;
- б) Общественным;
- в) Техничко-технологическим;
- г) Территориальным.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Тема 4. Социальные процессы в сфере труда

Тестовое задание

1. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, каким будет это действие

- а) да, безусловно;
- б) нет, это исключено.

2. Автором концепции ожидания в теории мотивации является

- а) С.Адамс;
- б) Л.Портер;
- в) В.Врум.

3. Деление видов трудовой деятельности на ценностное и ситуативное осуществляется по

- а) степени соответствия нормам;
- б) характеру мотивации.

4. Под совокупностью средств, условий труда и взаимоотношений работников подразумевается

- а) Трудовой коллектив;
- б) Трудовая среда;
- в) Трудовая организация;

5. Главным звеном внутренних побудителей трудовой деятельности является

- а) биологическая потребность;
- б) интересы;
- в) мотивы;
- г) желания и стремления.

6. Укажите, какие из нижеперечисленных стимулов трудовой деятельности не относятся к категории «нематериальных стимулов»

- а) путевка в санаторий;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) дотация на питание;
- г) создание именной школы передового опыта.

7. В основе трудового конфликта лежит

- а) конкуренция за рынок сбыта товаров;
- б) сотрудничество в процессе трудовой деятельности;
- в) противоречивые интересы участников трудовой деятельности;
- г) споры по поводу спортивных достижений предприятий отрасли.

8. На какой стадии трудового конфликта отмечаются наиболее активные действия противоборствующих сторон?

- а) появления конфликтной ситуации;
- б) латентной;
- в) эскалации;
- г) завершения.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность

Тестовые задания

1. Установите правильную последовательность этапов трудовой адаптации:

- а) идентификация;
- б) приспособление;
- в) ассимиляция;
- г) ознакомление.

2. Укажите номер правильного варианта ответа. К объективным факторам трудовой адаптации не относятся (-ится):

- 1) тип и размер организации;
- 2) отраслевая специализация;
- 3) профессионально-квалификационная структура организации;
- 4) условия труда;
- 5) организация труда.

3. Дополните:

Субъективным показателем успешной адаптации является **общая удовлетворенность трудом и _____**.

4. Приобретение навыков, знаний, умений — это:

- а) профессиональная ориентация;
- б) профессиональный отбор;
- в) профессиональная адаптация;
- г) профессиональная подготовка.

5. Территориальная мобильность - это:

а) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;

б) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

в) процесс изменения содержания трудовой деятельности.

6. основоположником теории социальной мобильности является:

- а) С. Миллер;
- б) Ф. Парки;
- в) П. Сорокин.

7. Социальная мобильность оказывает влияние на:

- а) социально-профессиональную структуру общества;
- б) занятость населения;
- в) идеологию социальной структуры общества.

8. Овладение работником смежными профессиями предполагает:

- а) горизонтальную мобильность;
- б) территориальную мобильность;
- в) вертикальную мобильность.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Тема 7. Социальная защита работников

Тестовое задание

1. Трудовой коллектив - это

а) группа людей, занятых в частном секторе организация, использующая имущество профсоюзных и других общественных формирований;

б) социальное и экономическое объединение людей, организованных для выполнения общественно-значимых и личных целей;

в) государственная структура, основанная на законах, регулирующих трудовые отношения.

2. Социально-психологический климат характеризуется

а) эмоциональным настроем работников «здесь и сейчас»;

б) удовлетворенностью взаимоотношениями «по вертикали и горизонтали», факторами производственной среды и положительным отношением к работе;

в) удовлетворенностью транспортным обслуживанием на предприятии;

г) удовлетворенностью уровнем заработной платы.

3. Понятие «трудовой коллектив» означает:

а) формальную структуру трудовой организации;

б) неформальную структуру трудовой организации;

в) социально-профессиональную группу общностью интересов, целей и ценностями.

4. Сплоченность трудового коллектива:

а) всегда улучшает производственные показатели;

б) ухудшает трудовые показатели;

в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

5. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)

а) поддержание дружеских контактов;

б) взаимопомощь и взаимоподдержка;

в) наличие конфликтов;

г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

6. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

а) эконометрический;

б) психофизиологический;

в) социометрический.

7. К видам безработицы относятся: (выберите вариант)

а) сезонная безработица;

б) временная безработица;

в) структурная безработица;

г) фрикционная безработица;

д) циклическая безработица.

8. В социальном плане безработица приводит к:

а) увеличению числа занятых в общественно-полезном труде;

б) сокращению занятых в трудовом процессе;

в) к нарастанию социальных конфликтов;

г) к социальным патологиям и дезорганизации социальной жизни.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»