

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к практическим (семинарским) занятиям
по дисциплине**

«Социология труда»

(для студентов всех форм обучения)

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк
ДОННТУ
2017

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

к практическим (семинарским) занятиям

по дисциплине

«Социология труда»

(для студентов всех форм обучения)

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»
профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда»

Рассмотрены на заседании
кафедры «Управление бизнесом
и персоналом»
Протокол № 6 от 21.02.2017 г.

Утверждены на заседании
учебно-издательского совета
ДОННТУ.
Протокол № __ от __.__. 20__ г.

Донецк
ДОННТУ
2017

УДК 331(075.8)

Методические рекомендации к практическим (семинарским) занятиям дисциплины «Социология труда» к профессиональному циклу практической подготовки для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда» / сост.: И. Г. Павловская. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 35 с.

Приведены общие положения и тематическое содержание практических и семинарских занятий к профессиональному циклу практической подготовки дисциплины «Социология труда». Методические рекомендации содержат задания по выполнению семинарских занятий и практических работ по дисциплине «Социология труда».

Составители: И.Г. Павловская, к.э.н., доцент кафедры управление бизнесом и персоналом

Ответственный за выпуск: И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой управление бизнесом и персоналом

Рецензент:

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	
Тематическое содержание курса.....	
Практическое занятие №1	
Практическое занятие №2	
Семинарское занятие №1	
Практическое занятие №3	
Практическое занятие №4	
Семинарское занятие №2.....	
Семинарское занятие №3.....	
Практическое занятие №5	
Практическое занятие №6	
Практическое занятие №7	
Рекомендуемая литература.....	

ВСТУПЛЕНИЕ

Целью изучения дисциплины «Социология труда» является предоставление знаний о сущности социальных отношений, явлений и процессов, связанных с трудом, приобретение умений выявлять социальные факторы, влияющие на трудовую деятельность, с целью повышения ее социальной эффективности. В качестве задачи выступает изучение социальных аспектов труда, приобретение навыков и умений осуществления социального анализа изменений в трудовом процессе, содействие адекватному пониманию их сущности и рациональному реформированию.

Проведение практических занятий по дисциплине «Социология труда» является составной частью учебного процесса. На практических занятиях учебный процесс направлен на закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами, на формирование умения самостоятельно работать со специальной литературой и делать выводы по результатам выполненных расчетов. В качестве самостоятельной работы студент при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Социология труда» должен изучить литературные источники и публикации, в которых рассматриваются вопросы темы каждого лекционного и практического занятия.

Данные методические указания содержательно включают в себя вопросы к семинарским занятиям и практические задания по всем темам учебной дисциплины. На основе обоснованного решения каждого задания студенту необходимо сделать выводы и предложения.

ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Социология труда»

Содержание темы 1: Сущность, предмет и задачи дисциплины «Социология труда». Субъективные и объективные факторы отношения к труду. Социальные резервы. Человек в управлении трудовой деятельностью. Характеристика,

структура и функции трудового коллектива. Стадии развития трудового коллектива. Междисциплинарная и внутри-дисциплинарная матрицы социологии. Основные категории социологии труда: статус и роль.

Литература к теме 1: [1; 2; 4; 5]

Тема 2. Социальная стратификация и социальная мобильность.

Содержание темы 2: Сущность социальной стратификации. Теория стратификации П. Сорокина. Функциональная теория стратификации К. Дэвиса и В. Мура. Современное понимание стратификации. Причины возникновения стратификации. Престиж и общественная репутация. Шкала профессионального престижа. Формальная и реальная репутация. Социальная мобильность: сущность, виды, показатели измерения. Факторы индивидуальной и групповой мобильности. Каналы вертикальной мобильности.

Литература к теме 2 [1; 9; 3, 10].

Тема 3. Классификация и характеристика классов в социологии труда

Содержание темы 3: Методы исследования классов: объективный и субъективный методы, опрос экспертов. Сущность термина „элита”. Обобщенная характеристика представителей „элиты общества”. Высший класс и предприниматели. Менеджер и предприниматель. Характеристика среднего класса. Сущность и структура рабочего класса. Бедность и неравенство. Сущность относительной и абсолютной бедности. Андерклас. Маргиналы и «социальное дно».

Литература к теме 3: [10, с.77-85; 12, с.112-127]

Тема 4. Трудовое поведение и механизм ее формирования

Содержание темы 4: Сущность социальной и трудовой поведения. Особенности понятий „трудовое поведение” и „трудовая деятельность”. Элементы организации

трудовой деятельности. Схема трудового поведения. Современные характеристики трудового поведения. Типология трудового поведения. Социальное управление трудовым поведением. Механизм регуляции трудового поведения. Сущность и виды потребностей, процесс их удовлетворения. Удовлетворение основных потребностей человека в сфере труда. Ценности и ценности ориентации человека. Сущность и виды трудовых ценностей.

Литература к теме 4: [10, с.49-64].

Тема 5. Социальные аспекты мотивации и стимулирования труда

Содержание темы 5: Сущность, функции и модели мотивации труда. Мотивы и диспозиции личности в управлении трудовым поведением. Виды мотивов труда. Классификация составляющих процесса мотивации труда. Сущность модели и механизма мотивации труда. Структура трудовой мотивации. Сущность и функции стимулирования труда. Виды стимулов трудовой деятельности. Выбор стратегии стимулирования. основные причины и условия обеспечения социальной эффективности стимулирования труда. Критерий социальной справедливости.

Литература к теме 5: [4, с.41-59; 2; 4; 22, с.153-170].

Тема 6. Социальный контроль в сфере труда

Содержание темы 6: Сущность и функции социального контроля в сфере труда. Формы, виды и типы социального контроля. Признаки типологизации социального контроля в трудовой сфере. Сущность и виды санкции, которые используются при осуществлении социального контроля. Субъекты социального контроля в трудовой сфере. Механизм осуществления социального контроля в трудовых коллективах. Общественное мнение как элемент социального контроля. Стадии развития общественного мнения. Функции общественных опросов. Манипулирования общественным мнением. Характеристика социальных норм в сфере труда. Требования к осуществлению и эффективности социального контроля.

Литература к теме 6: [12, с.90-102, с.234-246].

Тема 7. Трудовая мобильность и профессиональное самоопределение

Содержание темы 7: Профорентация и ее влияние на трудовую деятельность. Структура профессионально-ориентационной работы. Этапы современной профессиональной переориентации. Сущность профессионального самоопределения, профессионального отбора и профессиональной пригодности. Составление профессиограммы и карты личности. Сущность социальной и профессиональной ориентации. Социальные перемещения под воздействием научно-технического прогресса. Сущность, функции, классификация трудовой мобильности. Текучесть, стабильность и устойчивость персонала. Управление трудовой мобильностью. Сущность профессионального самоопределения.

Литература к теме 7: [9; 12, с.153-168; 22, с.83-97].

Тема 8. Трудовая адаптация работников

Содержание темы 8: Сущность социальной адаптации. Этапы осуществления процесса социальной адаптации. Сущность и функции трудовой адаптации. Первичная и вторичная трудовая адаптация. Виды трудовой адаптации: профессиональная, социально-психологическая, организационная и досугово-бытовая адаптация. Этапы трудовой адаптации. Управление трудовой адаптацией. Объективные и субъективные детерминанты процесса адаптации.

Литература к теме 8: [4, с.82-111; 6; 10, с.204-227; 25, с.104-108].

Тема 9. Трудовая карьера

Содержание темы 9. Узкое и широкое понимание понятия карьера. Карьера и социальная мобильность. Трудовая карьера как индивидуальная трудовая мобильность. Факторы трудовой карьеры. Этапы карьеры. Типы трудовой карьеры. Классификация видов трудовой карьеры. Типы мотивов продвижения в трудовой сфере. Основные типы жизненных попыток. Виды стратегии трудового

поведения с целью осуществления трудовой карьеры. Основные факторы влияния на трудовую карьеру. Принципы обеспечения устойчивости карьерного процесса.
Литература к теме 9: [15, с.112-124; 17].

Тема 10. Назначение и организация социологических исследований в трудовых коллективах

Содержание темы 10 Социологические исследования как источник информации о социально-трудовые процессы. Характерные особенности проведения социологических исследований в производственной сфере и трудовых коллективах. Сущность основных функции социологических исследований в сфере трудовой деятельности. Служба социального развития на предприятии, ее состав и функции.

Литература к теме 10: [13; 21; 25].

Практическое занятие №1.

Тема 1. Объект, предмет и задачи дисциплины «Социология труда»

Методические указания

Проанализировать определения исходных понятий экономической теории. Выявить взаимосвязи понятий. Особое внимание обратить на значения понятия «труд»: труд как процесс (вид деятельности человека) и труд как экономический ресурс.

Задание 1

Дайте определения понятий: «потребность», «благо», «ресурсы», «эффективность», «норма», «собственность», «труд», «качество жизни», «социально–экономическая система», «доходы», «капитал». Покажите взаимосвязь этих понятий (рис. 1.1).

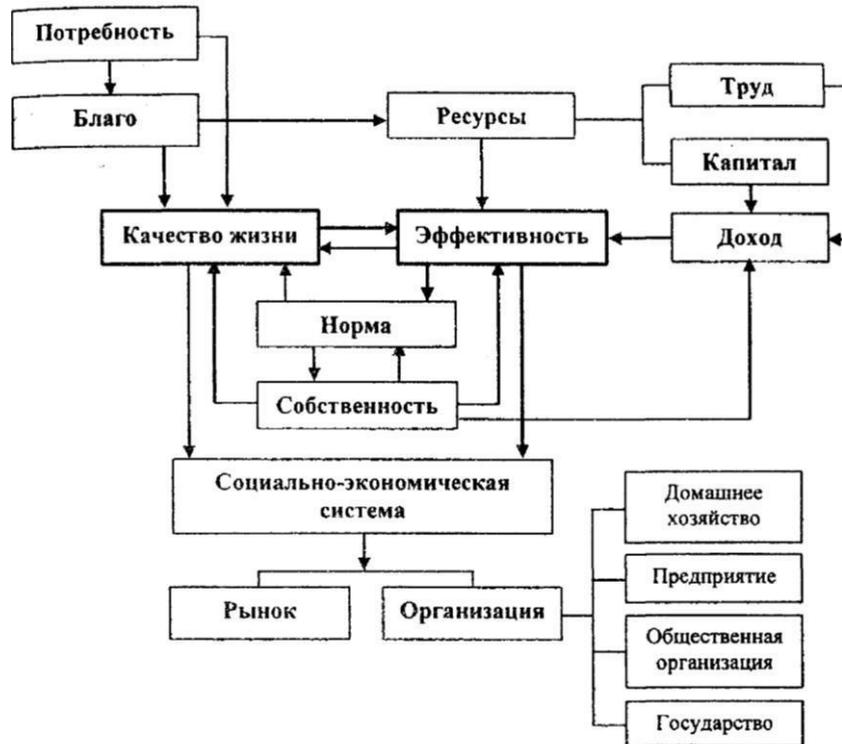


Рис. 1.1. Система исходных понятий экономических наук

Задание 2

Покажите эволюцию определений понятия «труд». Как определяли это понятие И. Бентам, А. Маршалл, другие экономисты? Труд как тягость и труд как удовольствие. При каких условиях труд перестает быть тягостью? Дайте определение труда как процесса (вида деятельности человека).

Задание 3

Определите понятие «труд как экономический ресурс». Поясните соотношение понятий: «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал».

Практическое занятие 2.

Тема 2. Социальная стратификация и социальная мобильность.

Методические указания

Показать ограниченность модели «экономического человека». Обосновать необходимость комплексного подхода к исследованию поведения человека в социально–экономических системах.

Задание 1.

Выполнить обзор моделей человека по монографии В.А. Автономова «Модель человека в экономической науке» и другим источникам. Обосновать структуру модели человека в социально–экономических системах. Показать взаимосвязи блоков «цели и ценности», «потребности», «потенциал», «мотивы» (рис. 2.1).

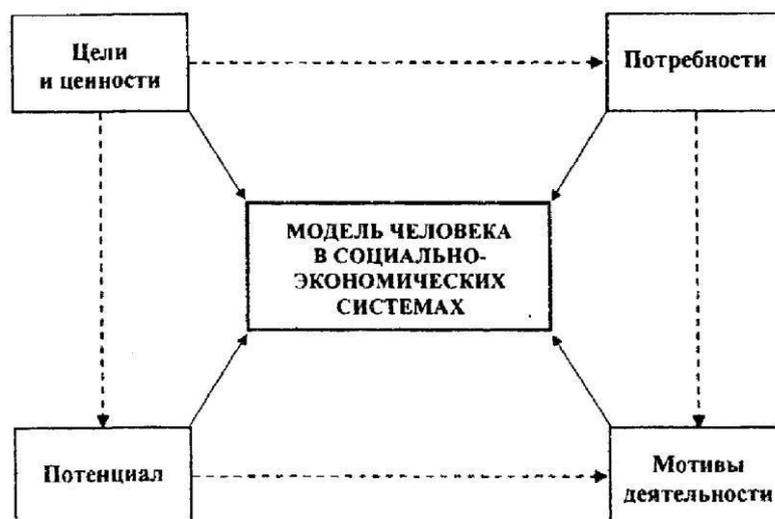


Рис. 2.1. Структура модели человека в экономических системах

Методические указания

Обратить внимание на необходимость комплексного анализа качества жизни, исходя из целей и ценностей человека, его потребностей и возможностей.

Задание 2.

Какова зависимость субъективной оценки качества жизни от уровня потребления материальных благ?

По данным организации «World Values Survey», которая каждые четыре года проводит мониторинг удовлетворенности жизнью граждан 65 стран мира, самая счастливая страна – Нигерия. За ней следуют Мексика, Венесуэла, Сальвадор и Пуэрто-Рико. А вот в экономически благополучных странах со счастьем дело обстоит гораздо хуже. США занимают в «счастливом списке» лишь 16-е место, Австралия – 20-е, Великобритания – 24-е. Исключение составляет только Дания, где за последние 30 лет число счастливых возросло. Замыкают список Россия, Армения и Румыния.

Согласно другим исследованиям, самая жизнерадостная в мире страна – Венесуэла; 55% ее жителей считают себя счастливыми. За Венесуэлой следуют Турция, Нигерия, Австралия, Пуэрто-Рико, Швеция и Филиппины. Но в целом тенденция та же – счастье не зависит от уровня жизни. В Норвегии счастливы 30% жителей, в Финляндии – 24%. Чуть менее счастливы китайцы и немцы из Западной Германии – 23 и 21% соответственно.

Но чем дальше на Восток, тем меньше счастливых людей встретилось социологам: 18% в Польше и 16% в Восточной Германии. В бывших советских югославских республиках люди в большинстве своем счастливыми себя не чувствуют. В России всего лишь 6% опрошенных сказали, что они счастливы. Дело не только в экономике – в Нигерии и уровень жизни весьма низок да продолжительность ее гораздо меньше, чем даже в России. Причем происходит это не только по естественным причинам, но и в силу воинственности народов, Нигерию населяющих. А вот поди ж ты – весело им».

Исходя из понятия «качество жизни», объясните, почему граждане в некоторых странах чувствуют себя менее счастливыми, чем граждане более богатых и более бедных стран?

Семинарское занятие № 1.

Тема 3. Классификация и характеристика классов в социологии труда

Темы докладов:

1. Школа «человеческих отношений».
2. Исследования «качества рабочей жизни».
3. Теории трудовой мотивации и стилей руководства.
4. Концепции постиндустриального общества и управленческой революции.
5. Прикладная социология и социальная инженерия.
6. Новые формы организации труда.
7. Развитие социологии труда в СССР.
8. Земская статистика.
9. Промышленная и аграрная социология.
10. Христианская социология труда С. Булгакова.
11. Наука управления в 20-30-е годы 20 столетия.
12. Развитие социальной инженерии в СССР.
13. Становление советской социологии труда.
14. Социология труда в период стагнации: 70-80-е годы 20 столетия.
15. Развитие заводской социологии и управленческого консультирования

Практическое занятие № 3.

Тема 4. Трудовое поведение и механизм ее формирования

Методические указания к заданию. 1:

Аудитории предлагается спрогнозировать и рассмотреть дальнейшее поведение менеджера по закупке с целью сохранения его авторитета и рабочего места.

Задание 1.

Практически весь торговый персонал магазина духов составляют женщины. Только менеджер по закупкам – муж. Он думал, что нет нужды каждый раз ему проводить разъяснительные беседы с продавцами относительно полученного товара. Продавцы были вынуждены сами изучать брошюры, рекламные

проспекты, аннотации к различным средствам ухода за кожей. Кроме того, менеджер не достаточно качественно изучал их заявки на товар: второй раз завозил партию духов, которые не пользовались спросом, а необходимый товар приходилось ждать две-три недели. Для избежания такого положения директор магазина принял на работу профессионального косметолога, который консультировал покупателей, занимался закупкой косметических средств, следил за спросом.

Решение: Менеджер проанализировал свои ошибки, начал активную деятельность по консультированию персонала; осуществил анкетирование покупателей на тему, что они хотят увидеть в магазине, какой товар и каких производителей; предложил покупателям бесплатно осуществлять фирменная упаковка товаров, приобретенных в качестве подарков.

Методические указания к заданию 2:

Аудитории предлагается спрогнозировать и рассмотреть возможные варианты решения этой проблемы с целью предотвращения дальнейших жалоб на работников отдела.

Задание 2.

На отдел, где работают десять рабочих, постоянно идут жалобы. Во-первых, всегда заняты телефоны в связи с тем, что сотрудники-женщины обсуждают свои личные проблемы в рабочее время. Во-вторых, сотрудники-мужчины постоянно находятся в курительной комнате вместо выполнения своих обязанностей.

Решение: Руководитель отдела дал коллектива неделю на исправление существующей ситуации. Полученные результаты были разными: кто-то исправился, а кого-то хватило лишь на один день. Поощрением для тех, кто исправился, было предоставление выходного дня, который уплачивался, а наказанием для телефонисток и тех, кто любит курить, – участие в субботнике, в котором не принимали участие другие рабочие.

Методические указания к заданию 3:

Аудитории предлагается определить и обосновать составляющие культуры офиса, соблюдение которых позволит достичь ожидаемых результатов.

Задание 3.

Условия задачи: Директор вашей фирмы поручило вам организовать новый филиал. Задача заключается в организации подразделения таким образом, чтобы в кратчайший срок сделать его прибыльным. Однако вы понимаете, что есть такие вещи как культура офиса, без которой невозможно получить общественное признание и достаточный уровень прибыли.

Решение: Обеспечение культуры офиса предлагается осуществлять путем реализации следующих мероприятий:

1. составление должностных инструкций и правил поведения сотрудников: стиль и требования к одежде, манера поведения с коллегами и клиентами, форма общения с коллегами – „вы”, „ты”;
2. требования к пользованию телефоном. Например, телефон запрещено занимать больше чем на пять минут, и каждый работник имеет право на два таких звонка в день. Это связано с тем, что реклама стоит дорого, а клиенты не смогут позвонить, если телефон всегда занят. Клиенты быстро найдут другую фирму, где телефон будет свободным;
3. введение графика дежурства у телефона и в приемной в течение рабочего дня с целью предотвращения случаев, когда на звонки по телефону никто не отвечает или никто не встречает клиентов;
4. требования к чистоте офиса, что обеспечивается как наличием добросовестных уборщиков, так и требованиями к всех рабочих. Необходимо обсудить возможности питания работников на рабочем месте;
5. формирование сплоченного коллектива, в котором не должно обсуждаться личные проблемы с сотрудниками и руководством, а также отсутствуют жалобы одних рабочих на других;
6. сделать небольшие денежные затраты на напитки, кофе, чай и прессу для встречи клиентов;

7. ввести проведение коллективных собраний с целью решения текущих проблем фирмы.

Методические указания к заданию 4:

Аудитории предлагается определить и обсудить составляющие производственного имиджа и элементы внешнего вида рабочего, который находится в непосредственном контакте с клиентами, для его успешной работы.

Задание 4.

Условия задачи: Молодой специалист после окончания высшего учебного заведения получил возможность проявить свои способности в районном отделении коммерческого банка. Необходимо предложить ему основные аспекты профессионального имиджа с целью достижения успеха в дальнейшем.

Решение: Основными элементами производственного имиджа являются:

1. внешний вид работника – классический стиль в одежде;
2. марка мобильного телефона, выбор чехла и мелодий звонков для него;
3. выбор канцелярских вещей – не злоупотреблять цене, но и не использовать устаревшие вещи;
4. все личные вещи должны храниться в порядке;
5. не использовать жевательную резинку в процессе общения с клиентами или руководством;
6. целесообразно использование бижутерии и украшений, все должно быть в меру (для женщины);
7. не использовать вечерний макияж и одежду в рабочее время (для женщины);
8. особое внимание следует уделять состоянию рук, ногтей и маникюра (женщинам и мужчинам).

Практическое занятие № 4.

Тема 5. Социальные аспекты мотивации и стимулирования труда

Вопросы для обсуждения

1. Сформулируйте требования, которым должна удовлетворять модель структуры потребностей человека.
2. Каковы достоинства и недостатки так называемой «пирамиды Маслоу»?
3. Соответствуют ли классификации С. Герцберга, К. Альдерфера, Д. Мак-Клелланда требованиям к модели потребностей человека?
4. Назовите потребности существования.
5. Назовите потребности достижения целей жизни.
6. В чем может выражаться иерархия потребностей существования? Может ли быть эта иерархия одинаковой для всех людей?
7. Чем определяется различие базовых уровней удовлетворения потребностей существования?
8. Чем определяется индивидуальный выбор потребностей достижения целей жизни? Что такое аттрактор?
9. Можно ли считать все потребности безграничными?
10. Для каких потребностей законы предельной полезности не правомерны?

Задание

Прокомментируйте структуру потребностей, приведенную на рис. 3.1. Как формируются потребности достижения целей жизни после достижения базовых уровней удовлетворения потребностей существования?



Рис. 3.1. Структура потребностей человека

Задание 1

Исходя из основных целей жизни представителей различных профессий, определите наиболее вероятное соотношение базовых уровней удовлетворения потребностей существования для ученых, монахов, бизнесменов, политиков, писателей.

Решение может быть получено методом экспертного ранжирования и методом попарного сравнения (таблица 1).

Таблица 1. Анализ соотношений базовых уровней удовлетворения потребностей существования

Профессии (i)	Профессии (j)					$\sum a_{ij}$ j	Ранг
	1	2	3	4	5		
1. Ученые	X						
2. Монахи		X					
3. Бизнесмены			X				
4. Политики				X			
5. Писатели					X		

Пояснение. Если базовый уровень для категории i выше базового уровня категорий j , то $a_{ij} = 2,0$, если ниже, то $a_{ij} = 0$ при равенстве уровней $a_{ij} = 1,0$.

Задание 2

Проранжируйте по степени важности потребности достижения целей жизни (таблица 2) для ученых, монахов, бизнесменов, политиков, писателей.

Таблица 2. Схема анализа структуры потребностей достижения целей жизни

Потребности достижения целей жизни (i)	Потребности достижения целей жизни (j)					$\sum_{j} a_{ij}$	Ранг
	1	2	3	4	5		
1. Богатство	X						
2. Власть		X					
3. Творчество в науке			X				
4. Творчество в искусстве				X			
5. Духовное совершенствование					X		

Задание 3

Проранжируйте потребности достижения целей жизни для сотрудников предприятия: рабочих, конструкторов–изобретателей, бухгалтеров. Схема анализа потребностей сотрудников предприятия представлена в таблица 3.

Таблица 3. - Информация для анализа потребностей сотрудников предприятия

Потребности достижения целей жизни	Группы персонала		
	Рабочие	Конструкторы	Бухгалтеры
1. Высокая зарплата			
2. Возможность творческой деятельности			
3. Свободный режим работы			
4. Хорошие условия труда			
5. Социальные услуги (лечение образование, детские учреждения)			

Семинарское занятие № 2.

Тема 6. Социальный контроль в сфере труда

1. Девиантное поведение как объект изучения. Виды отклоняющегося поведения.
2. Био-физиологические подходы к объяснению девиации. Ч. Ломброзо, Ш. Шелдон.
3. Инстинктивистские теории девиации. У. Джеймс, У. Мак Дугал, К. Лоренц.
4. Психосоциальные концепции отклонений. З. Фрейд, Э. Фромм.
5. Культурологическое и конфликтологическое объяснение девиантного поведения. Теории навешивания ярлыков и стигматизации.
6. Социологические теории девиации. Э. Дюркгейм, П. Сорокин, Р. Мертон.
7. Социальный контроль: сущность и содержание.
8. Концепция социального контроля П. Бергера.
9. Элементы социального контроля.
10. Определение и классификация социальных норм.
11. Понятие и разновидности социальных ценностей.
12. Определение и типология социальных санкций.
13. Внешний и внутренний контроль.
14. Девиантное и делинквентное поведение в обществе.

Семинарское занятие № 3.

Тема 7. Трудовая мобильность и профессиональное самоопределение

1. Соотношение социальной и трудовой мобильности.
2. Структура и функции трудовой мобильности.
3. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности.
4. Формы и виды трудовой мобильности. Дисфункции трудовой мобильности.
5. Социальные характеристики субъектов трудовой мобильности. Структура внешнего и внутреннего движения кадров.
6. Профессиональная карьера работника как форма трудовой мобильности.
7. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.
8. Методы социологического изучения трудовой мобильности.

Практическое занятие № 5.
Тема 8. Трудовая адаптация работников

Задание 1

Разработайте общую программу адаптации по следующим вопросам:

1. Общее представление об организации.
2. Политика организации.
3. Оплата труда в организации.
4. Дополнительные льготы.
5. Охрана труда и техника безопасности.
6. Работник и его отношения с профсоюзом.
7. Служба быта.
8. Экономические факторы.

Задание 2

Разработайте специализированную программу адаптации по следующим вопросам:

1. Функции подразделения.
2. Рабочие обязанности и ответственность.
3. Требуемая отчетность.
4. Правила и предписания.
5. Осмотр подразделения.
6. Представление сотрудников подразделения.
- 7.

Задание 3

Разработайте содержание форм реализации процесса адаптации:

1. Курсы новичков.
2. «Папка новичка».

3. Встречи с первыми лицами компании.
4. Введение в коллектив.
5. Наставничество.
6. Отслеживание прохождения испытательного срока.

Практическое занятие № 6.

Тема 9. Трудовая карьера

Тестовые задания:

Задание 1.

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется: А) карьера;

Б) профессионализация;

В) профессиональное развитие.

2. Какой вид карьеры выделяют по критерию «степень реализации»:

А) общественно-полезная;

Б) потенциальная;

В) личностная.

3. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

А) внутренних факторов;

Б) внешних факторов.

4. Если при построении карьеры человек стремится быть лучшим специалистом в своём деле и уметь решать сложные проблемы, такой мотив называется:

А) автономия;

Б) технико-функциональная компетентность;

В) безопасность и стабильность.

5. По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течение жизни взглядами, позициями, поведением и опытом,

последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:

- А) межорганизационная карьера;
- Б) личностная карьера;
- В) деловая карьера.

6. Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:

- А) продвижение;
- Б) становление;
- В) сохранение.

7. На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является рост самоутверждения и начало проявления самовыражения:

- А) продвижение;
- Б) становление;
- В) предварительный этап.

8. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

- А) «трамплин»;
- Б) «лестница»;
- В) «змея»;
- Г) «перепутье».

9. Государство в области управления карьерой работников:

- А) формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база);
- Б) закрывает возможности «неугодным» лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни;
- В) регулирует заработную плату менеджеров в экономической и социальной сфере;
- Г) организует законодательное преследование оппозиционных политиков.

10. Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы:

- А) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками;
- Б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе;
- В) трудовые процессы были организованы наилучшим способом.

11. Зачисление работников в резерв на выдвижение позволяет:

- А) оценить его пригодность к продвижению;
- Б) провести в перспективе теоретическую и практическую подготовку для занятия управленческой должности более высокого уровня;
- В) расширить его кругозор для работы по прежней должности;
- Г) высвободить занимаемую им ранее должность для другого претендента.

12. Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:

- А) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность;
- Б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок;
- В) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить;
- Г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях.

13. К числу факторов, формирующих стремление к должностному росту у молодых специалистов, не относятся:

- А) наличие системы карьерного продвижения в организации;
- Б) отсутствие курса подготовки молодых специалистов основам и методам управления, применяемым в организации;
- В) перспективное планирование должностного продвижения конкретных специалистов;

Г) свободная информация об открывающихся перспективах продвижения в организации.

14. Предметом карьерного планирования не является:

А) должностные перемещения за весь период трудовой деятельности;

Б) отпуск по уходу за новорожденным ребенком;

В) перемещение на одну должностную ступень;

Г) перемещение на две-три должностные ступени.

15. Текущий контроль за ходом управления деловой карьерой не учитывает влияния таких действий:

А) как должностные перемещения;

Б) оценка деловых и личностных качеств работников;

В) повышение квалификации занятых;

Г) тестирование вновь принимаемых на работу.

16. К информации, позволяющей молодому специалисту снять раздражение своей работой и должностью, не относятся:

А) реалистическая информация о характере и условиях труда, предоставляемых при приеме на работу;

Б) информация о размерах заработка, сроках и возможностях его повышения;

В) информация о коллективе, в котором ему предстоит работать;

Г) информация о том, что на данную фирму предпочитают брать выпускников не данного вуза, а регионального университета.

17. Процедура выбора профессии и места работы включает в себя этапы в следующей последовательности:

А) выбор сферы профессиональной деятельности (обучение, экономика, производство) - выбор конкретного рода и вида деятельности (профессия, специализация) - выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор рабочего места;

Б) выбор профессии - выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор рабочего места;

В) выбор организации - выбор сферы деятельности - выбор профессии - выбор рабочего места;

Г) выбор рабочего места - выбор организации - выбор профессии - выбор сферы деятельности.

18. Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

А) анализ врожденных психофизических качеств;

Б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации; В) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;

Г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.

19. Причины стрессов, связанных с условиями труда, у молодых специалистов в начальный период работы включают в себя:

А) плановое сокращение персонала;

Б) стиль управления непосредственного начальника;

В) конфликт между организацией и поставщиками;

Г) свет, шум, температуру и загрязнение воздуха, вибрацию и т.д.

20. Согласно американскому специалисту Д.Е. Сьюперу существуют три периода в динамике самооценки специалиста. Выберите из перечисленных лишний:

А) 18 - 24 года - формирование самооценки;

Б) 25 - 35 лет - стабилизация представлений о себе;

В) 36 - 44 года - консолидация представлений о себе;

Г) 45 - 65 лет - сохранение образа «я» и самооценки.

Задание 2

1. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:

А) профессиональный рост;

Б) карьера;

В) профессиональное развитие.

2. Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры: А) способ реализации; Б) степень достижения целей;

В) количество организаций.

3. Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

А) внутренних факторов;

Б) внешних факторов.

4. Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить своё положение в организации, такой мотив называется:

А) управленческая компетентность;

Б) потребность в первенстве;

В) автономия.

5. По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течении жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:

А) деловая карьера; Б) успешная карьера;

В) реальная карьера.

6. Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:

А) сохранение;

Б) продвижение;

В) завершение.

7. На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения:

А) пенсионный;

Б) завершения;

В) сохранения.

8. Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени является примером карьеры типа::

- А) «трамплин»;
- Б) «лестница»;
- В) «змея»;
- Г) «перепутье».

9. Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:

- А) формировать свою внутреннюю структуру;
- Б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);
- В) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;
- Г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

10. Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить:

- А) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.);
- Б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности;
- В) наличие вакантных мест определенного уровня;
- Г) должностные запросы работников.

11. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:

- А) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;

- Б) сближение личных амбиций и возможностей организации;
- В) установление классового мира;
- Г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

12. Процесс оценки работников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:

- А) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям;
- Б) выявление реального отношения к претенденту со стороны топ-менеджером организации;
- В) оценку претендента коллективом;
- Г) оценку претендента руководством профсоюза.

13. К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:

- А) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке;
- Б) занимать должность, развивающую личные способности;
- В) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;
- Г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

14. Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:

- А) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;
- Б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста;
- В) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг;
- Г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов.

15. Конъюнктура на рынке труда и индивидуальная карьера работника:

- А) тесно связаны - если рынок труда развивается, то и возможности получить хорошую работу больше;
- Б) не связаны - умный человек пробьется всегда независимо от рыночной ситуации;

В) существуют параллельно - одновременно могут требоваться новые работники, но отсутствовать желаемые должности, и наоборот;

Г) связаны слабо.

16. Наличие некомпетентного наставника у молодого специалиста:

А) наносит ему моральную травму и переносит на него образ работника, не заслуживающего продвижения;

Б) дает новому работнику шанс прилюдно «ткнуть носом» наставника в то, что он не знает работы, которой пытается научить;

В) дает возможность отказа от выполнения порученной работы;

Г) позволяет новичку в перспективе развить в себе такие качества, как сообразительность, методичность, твердость при решении производственных проблем.

17. Планируя получение профессии с учетом положения на рынке труда, следует спрогнозировать спрос на представителей этой профессии от момента поступления в учебное заведение:

А) на текущий момент;

Б) год завершения профподготовки;

В) год достижения высшей профессиональной квалификации;

Г) год выхода на пенсию.

18. Удовлетворенность выполняемой работой у молодого специалиста, как правило:

А) высокая, ему нравится работа, которая ему поручается;

Б) низкая, ему кажется, что его недооценивают, а работа слишком проста;

В) низкая, ему кажется, что его переоценивают, а работа слишком сложна;

Г) нейтральная, так как он не рассчитывает долго задерживаться на этой должности.

19. При оценке этичности распределения прав и обязанностей у молодых специалистов прослеживается:

А) превосходство прав над обязанностями;

Б) недостаток прав по сравнению с обязанностями;

В) полное соответствие прав и обязанностей;

Г) несоответствие прав и обязанностей.

20. П. Друкер, известный специалист по менеджменту, писал, что вероятность того, что первый выбор работы, сделанный вами, останется правильным, составляет один шанс на миллион. При этом условии человек должен проанализировать:

А) одну единственную профессию;

Б) две-три профессии;

В) до десятка;

Г) чем больше, тем лучше без ограничения количества

Практическая работа № 7.

Тема 10. Назначение и организация социологических исследований в трудовых коллективах

Задание 1.

1. Студенческая группа разбирается на несколько подгрупп (не более трех человек в каждой). Каждая подгруппа выбирает возможного заказчика на проведение социологического исследования, а также тему исследования. При выборе темы конкретного социологического исследования студенты могут воспользоваться перечнем тем курсовых работ, приведенным на стр.39-40. Обязательным условием является предварительное знакомство со специальной литературой по выбранной теме исследования накануне занятия.

Затем студенты дают характеристику проблемной ситуации.

2. Дается характеристика объекта исследования в соответствии с необходимыми требованиями. Формулируется предмет исследования.

3. Каждая подгруппа, опираясь на представление о выбранном заказчике, самостоятельно формулирует цели и частные задачи исследования, осуществляет уточнение основных понятий, формирует для них операциональные эквиваленты

(набор соответствующих показателей, отображающих используемые в исследовании понятия).

4. Исходя из выбранных целей и задач исследования, каждая группа формулирует гипотезы, подлежащие проверке в ходе самостоятельного исследования. При этом студенты должны обосновать выбор того или иного типа гипотезы.

5. В соответствии с типом выдвинутой основной гипотезы выбираются методы сбора социологической информации, инструментарий исследования.

6. В заключение занятия каждая подгруппа «защищает» самостоятельно разработанную программу социологического исследования. Все желающие могут принять участие в обсуждении.

Примечание: преподаватель выступает в роли консультанта. Поясняет, дает рекомендации по ходу выполнения заданий.

Задание № 2.

Студенты работают в составе подгрупп, образованных в ходе предыдущих практических занятий.

На основе разработанной каждой подгруппой программы социологического исследования, руководствуясь задачами исследования, решения которых требует организации опроса, а также, пользуясь правилами составления анкет, студенты формируют вопросник для проведения анкетирования. При этом они должны уметь обосновать необходимость применения того или иного типа и вопросов в соответствующей части анкеты

Составленная анкета проверяется на соответствие требованиям, обеспечивающим надежность и достоверность социологической информации, и выносится на «защиту». Вся группа участвует в обсуждении.

В соответствии с разработанной программой исследования на конкретных объектах (которые были выбраны в качестве потенциальных заказчиков)т осуществляется пилотажное апробирование анкеты на «работоспособность»

вопросов. Каждая подгруппа должна опросить не менее 20-25 человек.

После проведения пилотажного исследования полученные в результате опроса данные обрабатываются самостоятельно студентами на ЭВМ.

Обработанная информация анализируется, формируются выводы в соответствии с поставленными задачами и гипотезами исследования. Даются рекомендации по решению выявленной проблемы.

Результаты исследования каждая подгруппа оформляет в виде отчета, имеющего следующую структуру:

1. Программа социологического исследования.
2. Анализ социологической информации.
3. Рекомендации по решению социальной проблемы.
4. Приложения. (Анкета и табличные данные).

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 1999. - 407 с.
2. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – Москва : НОРМА, 2003. - 416 с.
3. Балужева, Т. С. Экономика и социология труда : учеб. пособие / Т. С. Балужева, Т. Р. Молярова ; Иванов. гос. химико-технолог. ун-т. - Иваново : Иванов. гос. химико-технолог. ун-т., 2002. - 147 с.
4. Адамчук, В. В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – Москва : НОРМА, 2003. – 416 с.
6. Кравченко, А. И. Социология для экономистов : учеб. пособие для вузов / А. И. Кравченко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 336 с.
7. Лукашевич, М. П. Соціологія праці : підручник / М. П. Лукашевич. – Київ : Либідь, 2004. – 440 с.
8. Огаренко, В. М. Соціологія праці : навч. посіб. / В. М. Огаренко, Ж. Д. Малахова. – Київ : Центр навч. літ., 2005. – 304 с.
9. Ромашов, О. В. Социология труда : учеб. пособие для вузов / О. В. Ромашов. – Москва : Гарарики, 2003. – 318 с.
10. Руденко, Р. И. Практикум по социологии : учеб. пособие для вузов / Р. И. Руденко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 447 с.
11. Соколова, Г. Н. Социология труда : учеб. для вузов / Г. Н. Соколова. – Минск : Вышэйш. шк., 2003. –316 с.
12. Социология труда : учебник / Под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1993. – 368 с.

**Методические указания
к проведению практических и семинарских занятий
студентов
по курсу «Социология труда»
(для студентов очной формы обучения)**