

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

АРХИТЕКТУРНО-СТРОИТЕЛЬНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

УТВЕРЖДАЮ



Рабочая программа дисциплины

**Б1.О.07 СОЦИАЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ
В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

Специальность

**08.05.01 Строительство уникальных
зданий и сооружений**

Специализация

**Строительство высотных и большепролетных
зданий и сооружений**

Уровень высшего образования

Специалитет

Форма обучения

Очная

**Краснодар
2020**

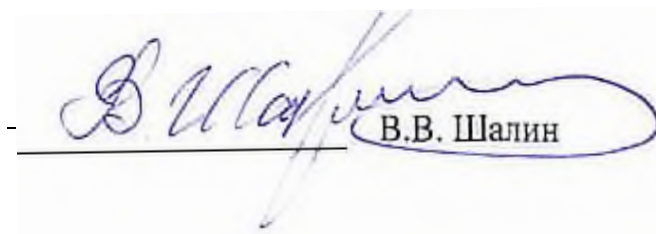
Рабочая программа дисциплины «Социальное взаимодействие в строительстве» разработана на основе ФГОС ВО 08.05.01 «Строительство уникальных зданий и сооружений» утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2017 № 483.

Автор:
д.и.н., профессор

 К.С. Чикаева

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры социологии и культурологии от 06 апреля 2020 г., протокол № 8.

Заведующий кафедрой
д-р. филос. наук, профессор

 В.В. Шалин

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии архитектурно-строительного факультета от 21.04.2020 г., протокол № 8.

Председатель
методической комиссии
доктор культурологии,
профессор

 А. М. Блягоз

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
кандидат технических наук,
профессор, декан АСФ

 В. Д. Таратута

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Социальное взаимодействие в строительстве» является формирование у студентов комплекса знаний о социальном взаимодействии в контексте межкультурного многообразия современного мира; приобретение умений и навыков по анализу межкультурного разнообразия общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; формирование студента как самостоятельной ответственной личности, способного реализовывать свою роль в команде и управлять своим временем.

Задачи:

- изучить основные закономерности социального взаимодействия в социально-профессиональной сфере;
- научить применять социологическую информацию в решении вопросов, помогающих понимать социокультурную значимость своей будущей профессии.
- изучить теоретические подходы, сформировавшиеся в истории социологической мысли, основные понятия и принципы, посредством которых раскрывается природа тех или иных социокультурных структур, явлений, процессов в строительной сфере;
- подготовить будущего строителя к работе в условиях возникающих социальных рисков, непредвиденных социальных перемен; ознакомить с особенностями культур представителей разных этносов, их ценностей и стереотипов поведения и научить учитывать их в процессе профессионального и межличностного взаимодействия в полиэтнических трудовых коллективах;
- сформировать способность осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;
- научить студентов ориентироваться в многообразных течениях молодежной субкультуры, научить противостоять невежеству, бескультурью и агрессии, независимо от формы их проявления;
- использовать основные этические принципы в жизненных ситуациях и профессиональной деятельности;
- выработать навыки творческого осмысления сущности культуры и закономерностей ее развития, сформировать способности работать в команде, толерантно воспринимая социальные и культурные различия;
- обратить внимание на особую роль культуры в самореализации и самоутверждении личности, в том числе и профессиональном творчестве.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОП

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-5 – Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Б1.О.07 «Социальное взаимодействие в строительстве» является дисциплиной базовой части ОПОП ВО подготовки обучающихся по специальности 08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений, специализации «Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений».

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (216 ЧАСОВ, 6 ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа в том числе: - аудиторная, по видам учебных занятий	72	-
- лекции	36	-
- практические	34	-
- лабораторные	-	-
- внеаудиторная	-	-
- зачет	2	-
- экзамен	-	-
- защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	144	-

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
- защита курсовых работ (проектов)	-	-
- прочие виды самостоятельной работы	-	-
Итого по дисциплине	216	-

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины 216 часов, 6 зачетных единиц. Дисциплина изучается: на очной форме – на 1 курсе, в 1 и 2 семестре. По итогам изучаемого курса студенты сдают зачет.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
1	Специфика применения социологического знания в строительной сфере 1. Предмет, объект, задачи, методы и функции социологии. 2. Структура социологической системы познания. Отраслевая социология. 3. Строительство формирование среды жизнедеятельности. 4. Организация социологического исследования в строительной отрасли.	УК-4	1	2	2	8
2	Теоретико-методологические аспекты социального взаимодействия 1. Социальное взаимодействие как явление и процесс: теоретико-методологические подходы 2. Социальная и культурная динамика взаимодействия. Модальности и механизмы изменений социального взаимодействия: Питирим Сорокин	УК-4	1	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
	3. Структура социального действия: Талкотт Парсонс 4 Механизмы разрушения социального взаимодействия: Гарольд Гарфинкель 5. Факторы, влияющие на характеристики социального взаимодействия					
3	Самоорганизация в учебно- профессиональной деятельности 1. Структурно- функциональные модели процесса самоорганизации 2. Социально-психологические закономерности и механизмы самоорганизации 3. Целеполагание как базовый элемент самоорганизации	УК-3	1	2	1	8
4	Выбор приоритетов профессионального роста и способов совершенствования учебно-профессиональной деятельности 1. Структура учебно- профессиональной деятельности 2. Самообразование в освоении профессии строителя. 3. Составление плана распределения личного времени для выполнения поставленных задач. Формирование портфолио	УК-3; УК-6	1	2	1	8
5	Единство и многообразие культур 1. Культурные универсалии 2. Система культурных образцов 3. Социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Культурная коммуникация	УК-5	1	2	2	8
6	Межкультурное взаимодействие в строительной отрасли 1. Основные составляющие культурного взаимодействия.	УК-5	1	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
	2. Особенности поликультурного коллектива в строительной отрасли 3. Интеграция работников различной этнической и конфессиональной принадлежности в поликультурную среду организации. 4. Конструктивная и деструктивная толерантность					
7	Трудовой коллектив как социальная организация 1. Понятие, виды и функции трудового коллектива 2. Социальная структура трудового коллектива. 3. Система социальных статусов и ролей в коллективе (в отрасли). 4. Внутриколлективная сплоченность и ее факторы 5. Текучесть кадров, ее типы и виды, причины и последствия	УК-3	1	2	2	8
8	Специфика командной работы 1. Социальная группа и ее виды. 2. Условия формирования команды 3. Командные роли 4. Психологические характеристики командных ролей 5. Проектные команды в отрасли 6. Презентация результатов собственной и командной работы.	УК-3	1	2	2	8
9	Руководство и лидерство 1. Теории лидерства 2. Виды руководства и доминирования 3. Руководитель в условиях конкурирующего рынка	УК-3: УК-6	1	2	2	9

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
	4. Руководитель в условиях стабильного отлаженного производств					
	Зачет					1
	Всего	108		18	16	73
10	Социологические исследования в сфере в строительстве 1. Понятие, виды, этапы социологического исследования 2. Программа социологического исследования 3. Классификация вопросов и их характеристика	УК-4	2	2	2	7
11	Строительная отрасль как социальный институт 1. Понятие и признаки социальных институтов. Эволюция социальных институтов. 2. Типология, функции и дисфункции социальных институтов. 3. Строительство как институционально закрепленная производственная деятельность. 4. Функционирования института домостроения. 5. Институты социального страхования и корпоративной социальной ответственности в строительстве.	УК-3; УК-5	2	2	2	8
12	Трудовое поведение 1. Понятие, структура и классификация трудового поведения 2. Формы, показатели оценки и факторы трудового поведения 3. Социальный контроль трудового поведения	УК-5; УК-6	2	2	2	8
13	Трудовая адаптация работников 1. Виды и формы трудовой адаптации 2. Трудовой и личностный потенциал работника и его связь с	УК-5; УК-6	2	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
	трудоустройством и поведением 3. Управление трудовой адаптацией					
14	Мотивация трудовой деятельности 1. Составляющие и уровни мотивации трудовой деятельности 2. Основные теории мотивации	УК-3; УК-6	2	2	2	8
15	Удовлетворенность трудом и стимулирование трудовой деятельности 1. Значимость, социальная сущность и структура удовлетворенности трудом 2. Измерение удовлетворенности трудом: эмпирические понятия и индикаторы. 3. Понятие и виды стимулов, их классификация. 4. Функции стимулирования и требования к его организации	УК-3; УК-6	2	2	2	8
16	Соотношение социальной и трудовой мобильности 1. Формы и виды трудовой мобильности. 2. Профессиональная карьера как форма трудовой мобильности. 3. Структура внешнего и внутреннего оборота кадров. 4. Сущность и направления деятельности профсоюзов на рынке труда.	УК-3; УК-6	2	2	2	8
17	Трудовые конфликты 1. Понятие, элементы, причины конфликтов. 2. Классификация конфликтов. 3. Типовые стратегии поведения в конфликтных ситуациях.	УК-4; УК-5; УК-6				
18	Организационная культура и межкультурное взаимодействие в строительной организации 1. Понятие организационной культуры 2. Формирование и развитие	УК-4; УК-5; УК-6	2	2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практич еские занятия	Самостоят ельная работа
	культуры в организации 3. Межкультурное взаимодействие в организации. 4. Толерантность как составляющая межкультурного взаимодействия					
	Зачет					1
	Всего	108	2	18	18	71
	Итого за курс	216	1,2	36	34	144

6 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1.1 Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Передерий В.А. Технологии исследований социальной жизни: учеб.-метод.пособие / В.А. Передерий; Куб.гос. аграр.ун-т.- Краснодар, 2012. -128 с.Режим доступа:

http://edu.kubsau.ru/file.php/104/13.03.13/Red.Tekhnologii_issledovanii_soczhizni.pdf

2. Волкова, П. С., Жукова, Т. А., Передерий, В. А. Социология в контексте культуры и духовной жизни: учеб.пособие / П. С. Волкова, Т. А. Жукова, В.А. Передерий. –Краснодар: КубГАУ, 2018. -308 с.

<https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=104>

3. Чикаева К.С. Социальное взаимодействие в отрасли : метод. указания для выполнения контрольной работы / сост. К. С. Чикаева. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 27 с. Режим доступа:

https://edu.kubsau.ru/file.php/104/Socialnoe_zpimodeistvie_v_otrasli_586098_v1.PDF

2.2 Литература для самостоятельной работы

1. Булатова, Е. А. Психология социального взаимодействия [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Булатова, Н. А. Зимина, С. М. Зинина. — Электрон. текстовые данные. — Нижний Новгород : Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет,

ЭБС АСВ, 2017. — 215 с. — 978-5-528-00199-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80827.html>

2. Воловская, Н. М. Социология труда : учебное пособие / Н. М. Воловская. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-7014-0750-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87166.html>

3. Сравнительная социология: учебник [Электронный ресурс]: учебник. — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ (Санкт-Петербургский государственный университет), 2015. — 396 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=78113.

4. Социология : учебное пособие / И. В. Андреев, Л. В. Власенко, З. И. Иванова [и др.]. — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 275 с. — ISBN 978-5-7264-1450-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60764.html>

5. Этико-психологические аспекты подготовки профессионала в строительной отрасли [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. А. Соловьева, Е. К. Веселова, О. Б. Годлиник, Г. А. Токарева. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 77 с. — 978-5-9227-0451-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/26882.html>

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК-3 – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-4 – Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия.

УК-5 – Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.

УК-6 – Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни.

Указанные компетенции формируются поэтапно в соответствии с учебным планом (приложение В к ОПОП ВО) и матрицей компетенций (Приложение А к ОПОП).

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели					
УК-3.1. Разработка целей команды в соответствии с целями проекта	Не умеет разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта	Умеет на низком уровне разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта	Умеет на достаточном уровне разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта	Умеет на высоком уровне разрабатывать цели команды в соответствии с целями проекта	
УК-3.2. Выбор стратегии формиро- вания команды и контроль её реализации	Не умеет выбирать стратегию формиро- вания команды и контролирова ть её реализацию	Умеет на низком уровне выбирать стратегию формиро- вания команды и контролирова ть её реализацию	Умеет на достаточном уровне выбирать стратегию формиро- вания команды и контролирова ть её реализацию	Умеет на высоком уровне выбирать стратегию формиро- вания команды и контролирова ть её реализацию	
УК-3.3. Формиро- вание состава команды, определение функцио- нальных и ролевых критериев отбора участников	Не умеет формировать состав команды, определять функцио- нальные и ролевые критерии отбора участников	Умеет на низком уровне формировать состав команды, определять функцио- нальные и ролевые критерии отбора участников	Умеет на достаточном уровне формировать состав команды, определять функцио- нальные и ролевые критерии отбора участников	Умеет на высоком уровне формировать состав команды, определять функцио- нальные и ролевые критерии отбора участников	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-3.4. Выбор правил командной работы как основы организации и руководства работой команды	Не умеет делать выбор правил командной работы как основы организации и руководства работой команды	Умеет на низком уровне делать выбор правил командной работы как основы организации и руководства работой команды	Умеет на достаточном уровне делать выбор правил командной работы как основы организации и руководства работой команды	Умеет на высоком уровне делать выбор правил командной работы как основы организации и руководства работой команды	
УК-3.5. Выбор способов мотивации членов команды с учетом организа- ционных возможностей и личностных особенностей членов команды	Не умеет выбирать способы мотивации членов команды с учетом организа- ционных возможностей и личностных особенностей членов команды	Умеет на низком уровне выбирать способы мотивации членов команды с учетом организа- ционных возможностей и личностных особенностей членов команды	Умеет на достаточном уровне выбирать способы мотивации членов команды с учетом организа- ционных возможностей и личностных особенностей членов команды	Умеет на высоком уровне выбирать способы мотивации членов команды с учетом организа- ционных возможностей и личностных особенностей членов команды	
УК-3.6. Выбор стиля управления работой команды в соответствии с ситуацией	Не умеет выбирать стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией	Умеет на низком уровне выбирать стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией	Умеет на достаточном уровне выбирать стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией	Умеет на высоком уровне выбирать стиль управления работой команды в соответствии с ситуацией	
УК-3.7. Презентация результатов собственной и командной работы	Не способен выполнить презентацию результатов собственной и командной работы	Способен на низком уровне выполнить презентацию результатов собственной и командной работы	Способен на достаточном уровне выполнить презентацию результатов собственной и командной работы	Способен на высоком уровне выполнить презентацию результатов собственной и командной работы	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-3.8. Оценка результата- тивности работы команды	Не способен оценить результата- тивность работы команды	Способен на низком уровне оценить результата- тивность работы команды	Способен на достаточном уровне оценить результата- тивность работы команды	Способен на высоком уровне оценить результата- тивность работы команды	
УК-3.9. Контроль реализации стратегиче- ского плана команды	Не способен выполнить контроль реализации стратегиче- ского плана команды	Способен на низком уровне выполнить контроль реализации стратегиче- ского плана команды	Способен на достаточном уровне выполнить контроль реализации стратегиче- ского плана команды	Способен на высоком уровне выполнить контроль реализации стратегиче- ского плана команды	
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия					
УК-4.6. Выбор стиля делового общения примени- тельно к ситуации взаимо- действия	Не способен выбрать стиль делового общения примени- тельно к ситуации взаимо- действия	Способен на низком уровне выбирать стиль делового общения примени- тельно к ситуации взаимо- действия	Способен на достаточном уровне выбирать стиль делового общения примени- тельно к ситуации взаимо- действия	Способен на высоком уровне выбирать стиль делового общения примени- тельно к ситуации взаимо- действия	
УК-4.7. Ведение деловой переписки, делового разговора на государ- ственном языке Российской Федерации	Не способен к ведению деловой переписки, делового разговора на государ- ственном языке Российской Федерации	Способен на низком уровне к ведению деловой переписки, делового разговора на государ- ственном языке Российской Федерации	Способен на достаточном уровне к ведению деловой переписки, делового разговора на государ- ственном языке Российской Федерации	Способен на высоком уровне к ведению деловой переписки, делового разговора на государ- ственном языке Российской Федерации	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-4.8. Выбор психологи- ческих способов оказания влияния и противо- действия влиянию в процессе академи- ческого и професси- онального взаимо- действия	Не умеет выбирать психологи- ческие способы оказания влияния и противо- действия влиянию в процессе академи- ческого и професси- онального взаимо- действия	Умеет на низком уровне выбирать психологи- ческие способы оказания влияния и противо- действия влиянию в процессе академи- ческого и професси- онального взаимо- действия	Умеет на достаточном уровне выбирать психологи- ческие способы оказания влияния и противо- действия влиянию в процессе академи- ческого и професси- онального взаимо- действия	Умеет на высоком уровне выбирать психологи- ческие способы оказания влияния и противо- действия влиянию в процессе академи- ческого и професси- онального взаимо- действия	
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия					
УК-5.6. Выявление влияния истори- ческого наследия и социокуль- турных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий на процессы межкуль- турного взаимо- действия	Не умеет выявлять влияние истори- ческого наследия и социокуль- турных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий на процессы межкуль- турного взаимо- действия	Умеет на низком уровне выявлять влияние истори- ческого наследия и социокуль- турных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий на процессы межкуль- турного взаимо- действия	Умеет на достаточном уровне выявлять влияние истори- ческого наследия и социокуль- турных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий на процессы межкуль- турного взаимо- действия	Умеет на высоком уровне выявлять влияние истори- ческого наследия и социокуль- турных традиций различных социальных групп, этносов и конфессий на процессы межкуль- турного взаимо- действия	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-5.7. Определение целей и задач межкуль- турного професси- онального взаимо- действия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Не способен определять цели и задачи межкуль- турного професси- онального взаимо- действия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Способен на низком уровне определять цели и задачи межкуль- турного професси- онального взаимо- действия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Способен на достаточном уровне определять цели и задачи межкуль- турного професси- онального взаимо- действия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	Способен на высоком уровне определять цели и задачи межкуль- турного професси- онального взаимо- действия в условиях различных этнических, религиозных ценностных систем, выявление возможных проблемных ситуаций	
УК-5.8. Выбор способа решения конфликтных ситуаций в процессе професси- ональной деятельности	Не способен выбрать способ решения конфликтных ситуаций в процессе професси- ональной деятельности	Способен на низком уровне выбрать способ решения конфликтных ситуаций в процессе професси- ональной деятельности	Способен на достаточном уровне выбрать способ решения конфликтных ситуаций в процессе професси- ональной деятельности	Способен на высоком уровне выбрать способ решения конфликтных ситуаций в процессе професси- ональной деятельности	
УК-5.9. Выбор способа поведения в поликуль- турном коллективе с учетом требований законода- тельства в сфере противо- действия экстремизму и терроризму	Не способен выбрать способ поведения в поликуль- турном коллективе с учетом требований законода- тельства в сфере противо- действия экстремизму и терроризму	Способен на низком уровне выбирать способ поведения в поликуль- турном коллективе с учетом требований законода- тельства в сфере противо- действия экстремизму	Способен на достаточном уровне выбирать способ поведения в поликуль- турном коллективе с учетом требований законода- тельства в сфере противо- действия экстремизму	Способен на высоком уровне выбирать способ поведения в поликуль- турном коллективе с учетом требований законода- тельства в сфере противо- действия экстремизму	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
		и терроризму	и терроризму	и терроризму	
УК-5.10. Выбор способа взаимо- действия при личном и групповом общении при выполнении професси- ональных задач	Не способен выбрать способ взаимо- действия при личном и групповом общении при выполнении професси- ональных задач	Способен на низком уровне выбирать способ взаимо- действия при личном и групповом общении при выполнении професси- ональных задач	Способен на достаточном уровне выбирать способ взаимо- действия при личном и групповом общении при выполнении професси- ональных задач	Способен на высоком уровне выбирать способ взаимо- действия при личном и групповом общении при выполнении професси- ональных задач	
УК-5.11. Выбор способов интеграции работников, принадле- жащих к разным культурам, в производ- ственную команду	Не способен выбрать способы интеграции работников, принадле- жащих к разным культурам, в производ- ственную команду	Способен на низком уровне выбирать способы интеграции работников, принадле- жащих к разным культурам, в производ- ственную команду	Способен на достаточном уровне выбирать способы интеграции работников, принадле- жащих к разным культурам, в производ- ственную команду	Способен на высоком уровне выбирать способы интеграции работников, принадле- жащих к разным культурам, в производ- ственную команду	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни					
УК-6.1. Определение уровня самооценки и уровня притязаний	Не умеет определять уровень самооценки и уровень притязаний	Умеет на низком уровне определять уровень самооценки и уровень притязаний	Умеет на достаточном уровне определять уровень самооценки и уровень притязаний	Умеет на высоком уровне определять уровень самооценки и уровень притязаний	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-6.2. Формули- рование целей личностного и професси- онального развития, условий их достижения	Не умеет формули- ровать цели личностного и професси- онального развития, условия их достижения	Умеет на низком уровне формули- ровать цели личностного и професси- онального развития, условия их достижения	Умеет на достаточном уровне формули- ровать цели личностного и професси- онального развития, условия их достижения	Умеет на высоком уровне формули- ровать цели личностного и професси- онального развития, условия их достижения	
УК-6.3. Оценка личностных, ситуативных и временных ресурсов	Не способен выполнить оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов	Способен на низком уровне выполнить оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов	Способен на достаточном уровне выполнить оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов	Способен на высоком уровне выполнить оценку личностных, ситуативных и временных ресурсов	
УК-6.4. Выбор технологий целепо- лагания и целедо- стижения для постановки целей личностного развития и професси- онального роста	Не способен выбрать технологии целепо- лагания и целедо- стижения для постановки целей личностного развития и професси- онального роста	Способен на низком уровне выбирать технологии целепо- лагания и целедо- стижения для постановки целей личностного развития и професси- онального роста	Способен на достаточном уровне выбирать технологии целепо- лагания и целедо- стижения для постановки целей личностного развития и професси- онального роста	Способен на высоком уровне выбирать технологии целепо- лагания и целедо- стижения для постановки целей личностного развития и професси- онального роста	
УК-6.5. Оценка индиви- дуального личностного потенциала, выбор техник самоорга- низации и самоконтроля для реализации собственной	Не способен оценить индиви- дуальный личностный потенциал, выбрать техники самоорга- низации и самоконтроля для реализации	Способен на низком уровне оценивать индиви- дуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорга- низации и самоконтроля	Способен на достаточном уровне оценивать индиви- дуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорга- низации и самоконтроля	Способен на высоком уровне оценивать индиви- дуальный личностный потенциал, выбирать техники самоорга- низации и самоконтроля	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетво- рительно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
деятельности	собственной деятельности	для реализации собственной деятельности	для реализации собственной деятельности	для реализации собственной деятельности	
УК-6.6. Оценка требований рынка труда и образова- тельных услуг для выбора траектории собственного професси- онального роста	Не способен оценить требования рынка труда и образова- тельных услуг для выбора траектории собственного професси- онального роста	Способен на низком уровне оценивать требования рынка труда и образова- тельных услуг для выбора траектории собственного професси- онального роста	Способен на достаточном уровне оценивать требования рынка труда и образова- тельных услуг для выбора траектории собственного професси- онального роста	Способен на высоком уровне оценивать требования рынка труда и образова- тельных услуг для выбора траектории собственного професси- онального роста	
УК-6.7. Выбор приоритетов професси- онального роста, выбор направлений и способов совершен- ствования собственной деятельности	Не умеет выбирать приоритеты професси- онального роста, выбирать направления и способы совершен- ствования собственной деятельности	Умеет на низком уровне выбирать приоритеты професси- онального роста, выбирать направления и способы совершен- ствования собственной деятельности	Умеет на достаточном уровне выбирать приоритеты професси- онального роста, выбирать направления и способы совершен- ствования собственной деятельности	Умеет на высоком уровне выбирать приоритеты професси- онального роста, выбирать направления и способы совершен- ствования собственной деятельности	
УК-6.8. Составление плана распреде- ления личного времени для выполнения задания	Не умеет составлять план распреде- ления личного времени для выполнения задания	Умеет на низком уровне составлять план распреде- ления личного времени для выполнения задания	Умеет на достаточном уровне составлять план распреде- ления личного времени для выполнения задания	Умеет на высоком уровне составлять план распреде- ления личного времени для выполнения задания	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-6.9. Формирование портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности	Не умеет формировать портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности	Умеет на низком уровне формировать портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности	Умеет на достаточном уровне формировать портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности	Умеет на высоком уровне формировать портфолио для поддержки образовательной и профессиональной деятельности	

2.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Устный опрос - наиболее распространенный метод контроля знаний студентов. Вопросы фронтальной проверки формируются на занятии и являются составной частью вопросов к зачету и экзамену.

Вопросы для устного опроса

- 1 Социология как наука: объект и предмет социологии. Структура социологического знания
- 2 Организация и проведение социологического исследования в строительной отрасли.
- 3 Программа социологического исследования в строительной отрасли
- 4 Понятие и структура социального действия
- 5 Социальное взаимодействие в отрасли
- 6 Основные модели и виды взаимодействия в профессиональной сфере
- 7 Специфика профессиональных и межличностных конфликтов в строительной сфере
- 8 Понятие, виды и функции трудового коллектива
- 9 Социальная структура трудового коллектива
- 10 Социальная система статусов и ролей в коллективе (отрасли)
- 11 Внутри коллективная сплоченность и ее факторы
- 12 Текучесть кадров, ее типы и виды, причины и последствия в строительной отрасли
- 13 Понятие, элементы, причины трудовых конфликтов

- 14 Классификация трудовых конфликтов в строительной отрасли
- 15 Типовые стратегии поведения в конфликтных ситуациях
- 16 Особенности выбора решений в ситуациях конфликта, связанных со строительной деятельностью
- 17 Социальные группы и их динамика
- 18 Инженеры как социально-профессиональная группа
- 19 Социально-этнические общности.
- 20 Город как социально-территориальная общность
- 21 Основные социологические концепции города
- 22 Урбанизация в современном мире
- 23 Социологические аспекты градостроительства
- 24 Функционирование строительной отрасли и формирование среды жизнедеятельности.
- 25 Социальная организация
- 26 Строительные организации – типология и структура
- 27 Бюрократия как специфический тип социальных организаций
- 28 Особенности организационной культуры строительных организаций
- 29 Профориентация и профотбор в строительной сфере
- 30 Виды обучающей деятельности
- 31 Основные направления повышения квалификации и качества деятельности руководителей в строительной сфере
- 32 Профессия как объект социологического анализа
- 33 Единство и многообразие культур.
- 34 Основные составляющие культурного взаимодействия
- 35 Консолидирующая роль корпоративной культуры
- 36 Национально-культурная специфика делового общения
- 37 Классификация национальных деловых культур
- 38 Категория «взаимопонимание» в условиях кросс-культурного сотрудничества
- 39 Понятие о профессиональной этике
- 40 Социальные проблемы в строительной отрасли.

Критериями оценки устного опроса являются: степень раскрытия сущности вопроса

Оценка **«отлично»** - ответ полный, не требует корректировки.

Оценка **«хорошо»** - ответ содержит некоторые неточности.

Оценка **«удовлетворительно»** - ответ не полный, требуется корректировка и уточнение.

Оценка **«неудовлетворительно»** - нет ответа.

Темы докладов с представлением презентации

1. Специальные и отраслевые социологические теории
2. Социологическая служба на предприятиях и в промышленности
3. Социальные изменения, факторы социальных изменений: экономические, политические, социальные, духовные
4. Теория циклических изменений
5. Социальная динамика и ее проявление в общественных изменениях и процессах
6. Глобализация, современность и общество: социологический дискурс
7. Самооценка и самореализация личности
8. Человеческий капитал и проблема социальных неравенств
9. Социальное расслоение российского общества
10. Основные типы стратификационной системы
11. Социальное неравенство и ценностные ориентации россиян
12. Социокультурный подход к анализу деятельности личности
13. Линейные и циклические концепции социальной эволюции
14. Социальная группа и её разновидности
15. Малая социальная группа: признаки, структура
16. Отношения лидерства в коллективе
17. Альтернативные жизненные стили
18. Признаки и структура социального действия
19. Характерные признаки социальных взаимодействий
20. Кооперация, конкуренция, взаимодействие как обмен
21. Мировое сообщество как сложная система. Международное разделение труда
22. Этические проблемы и нравственный потенциал культуры
23. Свобода и нравственная ответственность личности как социологическая проблема
24. Диалог Западной и Восточной культур: история и современное звучание
25. Культура и техника: формы взаимодействия
26. Компьютеризация и ее социокультурные последствия. Место науки в системе культуры
27. Специфика современной городской культуры.
28. Специфика современной сельской культуры.
29. Культурный плюрализм: проблема понимания.
30. Абсолютизация личности и индивидуальности в современной культуре (интеллектуальная собственность, авторские права и др.).
31. Проблемы культурной идентичности и мультикультурализма: теория, социально-политическая и художественная практика.
32. Роль СМИ и Internet в мире современной культуры.
33. Влияние процесса глобализации на культуру повседневности.
34. Отчуждение и виртуальная реальность: коммуникативные проблемы современного человека.

35. Сохранение и востребованность традиций русской национальной культуры в к. XX – н. XXI вв.
- 36.Трудовая организация и трудовой коллектив
- 37.Профессиональный союз (профсоюз): направления и характер деятельности.
- 38.Принципы и опыт организации социального партнерства
- 39.Профессиональная этика
- 40.Девиантное поведение в трудовой организации
- 41.Социальный контроль в сфере труда
- 42.Особенности и характеристики профессиональной этики.
- 43.Этнокультурные аспекты труда.
- 44.Специфика социологических исследований проблем трудовой организации в условиях рынка
- 45.Теории мотивации и их содержание: иерархия потребностей А. Маслоу и К. Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, теория двух факторов Герцберга и др.
- 46.Теоретические взгляды на мотивацию Мак Грегора.
- 47.Процессуальные теории мотивации: теория ожидания К. Левина, предпочтения и ожидания В. Врума, теория подкрепления Б. Скиннера, теория справедливости Портера-Лоулера и пр.
48. Русская государственная школа и исследование проблем труда и взаимодействия в работах М.И. Туган-Барановского, А. Лаппо-Данилевского.
- 49.Марксистское направление в отечественной социологии (Плеханов Г.В., Ленин В.И., Богданов А.А.).
- 50.Взгляды на проблемы социального взаимодействия советских ученых: Н.И. Бухарина, Н.Д. Кондратьева, А.В. Чаянова, С.Г. Струмилина.

Критериями оценки докладов с представлением презентации являются: степень раскрытия сущности вопроса

Оценка **«отлично»** - ответ полный, не требует корректировки.

Оценка **«хорошо»** - ответ содержит некоторые неточности.

Оценка **«удовлетворительно»** - ответ не полный, требуется корректировка и уточнение.

Оценка **«неудовлетворительно»** - нет ответа.

Темы рефератов

1. Социология как наука: объект и предмет социологии. Структура социологического знания.
2. Основоположник социологии Огюст Конт.
3. Научный метод в социологии Эмиля Дюркгейма.

4. Организация и проведение социологического исследования в строительной отрасли.
5. Использование социологических исследований при формировании городской застройки.
6. Возможности применения социологического исследования для разрешения конфликта в строительной организации.
7. Социальные взаимодействия в строительной сфере.
8. Социология строительной сферы.
9. Социология архитектуры.
10. Социология культуры. Специфика социологического подхода к культуре. Соотношение культуры и социальной системы: П.Сорокин, Т.Парсонс, Р. Мертон.
11. Социология управления
12. Социология организации
13. Социология города
14. Градостроительство
15. Социология села
16. Общество: определение, его системообразующие качества.
17. Типология обществ
18. Личность, элементы социальной структуры личности.
19. Основные теории личности.
20. Социальный статус личности, разновидности. Социализация. Агенты и институты социализации.
21. Элементы и типология социальной структуры.
22. Стратификация, её исторические типы.
23. Социальная мобильность как фактор формирования социальной структуры общества.
24. История развития строительной отрасли
25. Современные структуры института строительной отрасли
26. Государственное регулирование взаимоотношений в строительном комплексе.
27. Строительство как фактор формирования среды жизнедеятельности.
28. Институционализация строительной отрасли.
29. Строительная отрасль как социальный институт.
30. Функционирование социальных институтов и организаций в современной России.
31. Региональный строительный комплекс.
32. Процесс институализации. Социальные институты: характеристика, классификация.
33. Социальные организации, основные черты и особенности.
34. Строительные организации - типология и структура социальной организации.
35. Классификация строительных организаций в современной России.
36. Особенности строительства как одной из основных сфер материального

производства.

37. Человек как субъект мира техники.
38. Научно-техническая политика в России.
39. Инженеры как социально-профессиональная группа.
40. Мегаполисы и глобальные города.
41. Малые города и монопоселения.
42. Градостроительство и создание города.
43. Концепция креативного города (Ч. Лэндри).
44. Жилищная сфера Краснодарского края.
45. Жилищная политика в современной России.
46. Города и их национальные особенности.
47. Актуальные аспекты развития городов Краснодарского края.
48. Социальные факторы управления рисками в строительстве.
49. Социальные проблемы в строительной отрасли.
50. Роль личностного фактора в решении социальных проблем строительной сферы.
51. Модернизация строительной отрасли как важнейшее условие решения её социальных проблем.
52. Социальные аспекты формирования и функционирования городской среды
53. Профессиональные и межличностные конфликты в профессиональной сфере.
54. Культура, субкультура, контркультура. Особенности молодежной субкультуры, ее основные направления в современной культуре.
55. Межкультурная коммуникация и диалог культур в современном мире.

Критериями оценки реферата:

Оценка «**отлично**» - ответ полный, не требует корректировки.

Оценка «**хорошо**» - ответ содержит некоторые неточности.

Оценка «**удовлетворительно**» - ответ не полный, требуется корректировка и уточнение.

Оценка «**неудовлетворительно**» - нет ответа.

Темы эссе

1. Понятие социального взаимодействия и его применимость к анализу социального поведения в строительных организациях.
2. Социологическое знание в системе гуманитарной подготовки бакалавра строительной сферы
3. Роль научных исследований на современном этапе
4. Соотношение понятий культура, образование, современность
5. Способы принятия решений о карьере: к вопросу о самосознании и самосовершенствовании
6. Равенство и неравенство в воспроизводстве социальной жизни.
7. Нравственность и социальный прогресс
8. Современные модели достижения личного успеха.
9. Взаимовлияние самовоспитания и самореализации личности.
10. Процесс урбанизации в современной России.

11. Социальные функции современного города.
12. Городская среда и современная молодежная культура.
13. Жилищный вопрос в России.
14. Роль общества в решении социальных проблем строительной отрасли
15. Социальное партнерство в социально-трудовой сфере как общественное явление.
16. Профессиональная карьера как форма трудовой мобильности.
17. Профессиональная этика строителя.
18. Социально-экономические, демографические проблемы в строительной отрасли.
19. Понятие мотивирования и стимулирования трудовой деятельности.
20. Факторы возникновения конфликтных ситуаций в строительной отрасли.
21. Соотношение трудовой деятельности и трудового поведения в отрасли.
22. Виды и формы индивидуального, группового и коллективного поведения в строительной сфере.
23. Формирование и функционирование мотивов труда.
24. Типы и виды мотивации трудового поведения.
25. Структурные модели способов улучшения мотивации работников в строительстве.

Критериями оценки эссе:

Оценка «**отлично**» - ответ полный, не требует корректировки.

Оценка «**хорошо**» - ответ содержит некоторые неточности.

Оценка «**удовлетворительно**» - ответ не полный, требуется корректировка и уточнение.

Оценка «**неудовлетворительно**» - нет ответа.

Кейс-задания

Кейс-задание – имеет целью проверить и оценить уровень сформированности умений и навыков по дисциплине.

Кейс-задание № 1

Внимательно прочитайте следующие определения предмета социологии. «...Можно назвать институтом все верования, все поведения, установленные группой. Социологию тогда можно определить как науку об институтах, их генезисе и функционировании» (Э. Дюркгейм).

Кейс-задание № 2

«Социология изучает явления взаимодействия людей друг с другом, с одной стороны, и явления, возникающие из этого процесса взаимодействия, — с другой» (П.А. Сорокин). «Социология — это наука о становлении, развитии и функционировании социальных общностей и форм их самоорганизации: социальных систем, социальных структур и институтов. Это наука о социальных изменениях, вызываемых активностью социального субъекта — общностей; наука о социальных отношениях как механизмах взаимосвязи и взаимодействия между многообразными социальными общностями, между личностью и общностями; наука о закономерностях социальных действий и массового поведения» (В.А. Ядов). «Социология — это изучение общественной жизни человека, изучение групп и обществ» (Э. Гидденс). Какое, по-вашему, является наиболее адекватным? Обоснуйте свое мнение. Попробуйте опровергнуть мнение своих оппонентов.

Кейс-задание № 3

Проанализируйте ситуацию и обоснуйте свою позицию. «Получили под застройку квартал в центре, историческом районе. Будем строить огороженный элитный жилой комплекс и бизнес-центр — очень выгодный заказ. Но жители выставили пикеты — мы, видите ли, уничтожаем последний сквер в их районе, детям и старикам негде гулять. Хотя в двух остановках расположен парк, могли бы и туда ездить. Даже и не знаю, что делать». Какая позиция, на ваш взгляд, справедлива и легитимна. Какое решение приняли бы Вы? Аргументируйте свое мнение.

М. Вебер посвятил городу отдельную работу, в которой рассматривает причины и последствия бурного роста городов («Город», 1905)¹². В этой работе он рассматривает город как место, в котором можно увидеть много ключевых черт современной урбанизированной территории: рост бюрократии, сменяемые правительства и демократию, купеческий класс и ранние капиталистические предприятия. Среди главных признаков города он отмечал следующие: регулярный обмен между местным и приезжим населением, получение прибыли и удовлетворение потребностей жителей, т. е. наличие товарно-денежных отношений и рынка. М. Вебер одним из первых показал, что необходимым последствием городского образа жизни выступает снижение вероятности личностных контактов. Продумайте возможные функции современного города согласно теории М. Вебера.

Критериями оценки выполнения кейс-задания являются: полнота проработки ситуации; полнота выполнения задания; новизна и неординарность представленного материала и решений; перспективность и

универсальность решений; умение аргументировано обосновать выбранный вариант решения.

Тесты

1. Системный подход при анализе общества заключается в том, что:
 - а) общество рассматривается как система отношений между всеми его элементами и субъектами
 - б) общество должно рассматриваться системно, всесторонне
 - в) общество рассматривается как целостная структура
 - г) общество рассматривается как система методов его управления
 - д) общество рассматривается как упорядоченный биологический хаос.

2. Детерминистский методологический подход в оценке социетальных систем общества обозначает:
 - а) преобладание экономического фактора над остальными;
 - б) подчинённость и не одинаковое значение элементов в целостной системе ;
 - в) надличностный характер общественных отношений;
 - г) унификацию оценок функционирования социальных элементов в системе общества;
 - д) преобладание в обществе мистических настроений и вера в конец света.

3. Личностный статус человека характеризует его:
 - а) как личность;
 - б) как человека, с точки зрения близких ему людей (малой социальной группы);
 - в) его общественные возможности;
 - г) его индивидуальную сущность;
 - д) его как биологическое животное.

4. Полный социальный опрос проводится:
 - а) в малой социальной группе
 - б) в малой социальной группе, при наличие всех членов этой социальной группы
 - в) в большой социальной группе, при наличие всех членов этой социальной группы
 - г) в большой социальной группе
 - д) в тройке товарищей.

5. Термин «полевое наблюдение» в исследовании социальных явлений следует понимать как:
 - а) Наблюдение за социальными процессами не ограниченными рамками замкнутого пространства
 - б) Наблюдение за социальными процессами в условиях природы
 - в) Непосредственное наблюдение социального объекта в нормальных, естественных условиях
 - г) Искусственно смоделированная ситуация, за которой осуществляется наблюдение
 - д) Наблюдение обезьян за повадками людей.

6. Фаза процесса социализации индивида, характеризующая его восприятие социальной действительности через специфику его психологии, интеллекта, эмоций называется:

- а) Идентификацией
- б) Интериоризацией
- в) фазой отождествления
- г) социальной адаптацией
- д) фазой деградации личности и ее распада.

7. Определение «Устойчивый комплекс формальных и неформальных правил, принципов, норм и установок, организующих субъектов социальной связи в систему ролей и статусов, предназначенной для удовлетворения социальных потребностей людей» означает:

- а) определение общества
- б) определение социального слоя
- в) определение социального института
- г) определение социальной страты
- д) определение неформалов в обществе.

8. Этническая интеграция означает:

- а) объединение родственных народностей в единый этнос
- б) объединение в едином обществе различных в этническом плане народностей
- в) слияние, растворение одного этноса в другом
- г) обособление народностей и наций
- д) массовую эмиграцию и уход в гастарбайтеры.

9. Под социальным воспроизводством понимается процесс:

- а) формирующий воспроизводство товаров и услуг для общества
- б) демографического воспроизводства
- в) воспроизводства новых форм этноса в процессе его эволюции
- г) воспроизводства разнообразных отношений, характеризующих тенденции

развития общества

- д) рост количества внебрачных детей.

10. Основоположителем социологии как самостоятельной общественной науки является:

- а) Эммануил Кант
- б) Густав Лебон
- в) Огюст Конт
- г) Макс Вебер
- д) Сильвестр Сталлоне.

11. Всегда ли труд выступает как вид коллективной деятельности человека?

а) Не является коллективной деятельности человека, так как он может трудиться самостоятельно

- б) Только в том случае, когда трудиться двое или более людей
- в) Всегда
- г) Труд может быть как индивидуальным, так и коллективным видом

деятельности

- д) Труд вообще очень вреден для человеческой личности.

12. Прикладная функция социологии:

- а) Формирует способы изучения социальных явлений
- б) Обеспечивает накопление социальной информации
- в) Обеспечивает реализацию социальных разработок в жизнь
- г) Разрабатывает социальные прогнозы
- д) Занимается тем что воплощает социальные прогнозы в жизнь.

13. Современное понятие категории "интеллигенция" предполагает:

- а) Сочетание высокого уровня интеллекта, наличие высшего образования и достижения высокого социального статуса
- б) Занятие умственной трудовой деятельностью, наличие высшего образования, высокого уровня интеллекта и достижения высокого уровня социального статуса
- в) Наличие высокого уровня интеллекта и эрудиции личности
- г) 4. Занятие умственной трудовой деятельностью, наличие высшего образования и высокого уровня эрудиции личности
- д) Низкий уровень интеллекта и явно завышенные социальные потребности.

14. Личность выступает в качестве субъекта объективных отношений:

- а) Когда она правильно оценивает соц. обстановку и активно участвует в решении соц. проблем.
- б) Когда личность либо правильно, либо по – своему оценивает социальную реальность.
- в) Когда личность либо правильно, либо по – своему оценивает социальные явления и активно участвует в решении социальных проблем:
- г) Когда она правильно оценивает соц. обстановку но может не оказывать воздействия на соц. процессы
- д) Когда у нее появляются свободные денежные средства.

15. Личный статус человека определяется:

- а) Мнением большинства людей любой социальной группы.
- б) Оценкой малой социальной группы.
- в) Оценкой большинства людей малой социальной группы.
- г) Самооценкой личностью своего положения
- д) Удачной женитьбой или выходом за муж.

15. Определение «Процесс непрерывного и целенаправленного воздействия на социальный объект с целью достижения нужных субъекту результатов» относится к понятию:

- а) Социального управления.
- б) Социального руководства.
- в) Социального контроля.
- г) Социального планирования
- д) Социального отклонения.

16. Определение «Способ саморегуляции общественной жизни, который посредством социальных ценностей и норм, обеспечивает упорядоченное функционирование всех ее компонентов» характеризует понятие:

- а) Социального регулирования.
- б) Социального управления.
- в) Социального руководства.
- г) Социального контроля
- д) Самоконтроля, критики и самокритики.

17. Социальная мобильность означает:
- а) Постоянную эволюцию социальных ценностей.
 - б) Перемещение людей в рамках социального пространства на другие социальные позиции.
 - в) Стабильное, поступательное движение общества по пути социального прогресса.
 - г) Диалектику взаимодействия и взаимосвязей индивидов и социальных групп
 - д) Перемещение людей в иные миры богатые дичью и бобрами.
18. Социальные технологии представляют собой:
- а) Теоретические концепции развития общества.
 - б) Процесс практической работы по обеспечению функционирования общества.
 - в) Звено между социальной теорией и ее практической реализацией.
 - г) Влияние производственной деятельности людей на их социальные запросы
 - д) Технологии отправки людей на лунную орбиту.
19. Общие правила поведения в различных социальных ситуациях называются:
- а) Законами.
 - б) Социальными нормами.
 - в) Общественными традициями.
 - г) Правилами человека
 - д) Правами человека.
20. Целерациональное действие.
- а) Абсолютно рациональное, направленное на ясно осознанные цели.
 - б) Совершается автоматически, в силу привычки.
 - в) Совершается под влиянием эмоций.
 - г) Совершается в соответствии с правовыми нормами.
 - д) Необходимое действие.
 - е) Совершается под влиянием традиций.
21. Различают предписанный и достигнутый статус личности. Что является признаком первого?
- а) Социальное положение
 - б) Национальность
 - в) Образование
 - г) Участие во властных структурах
 - д) Членство в партии
 - е) Профессия
22. Что утверждает социологическая концепция технократизма?
- а) неизбежность подчинения биологической цивилизации механической и электронной;
 - б) необходимость установления власти инженеров и технических специалистов, осуществляемой в интересах всего общества;
 - в) необходимость подчинения всей жизни общества научному прогнозированию
 - г) правление Большого брата и жизнь за стеклом.
91. Что является определяющим в доиндустриальном обществе?

- а) сельское хозяйство;
- б) мануфактурное производство;
- в) научные знания
- г) использование энергии выделенной из живых биологических клеток.

23. Укажите смысл понятия «толерантность»?

- а) терпимость к чужому образу жизни, поведению, обычаям, чувствам, верованиям;
- б) насильственное политическое государство, полное подчинение общества;
- в) готовность индивида или группы к действию, ориентированному на социально значимый объект
- г) определение: есть два мнение мое и неправильное.

24. Определенная совокупность обязанностей и норм поведения, благодаря которой поддерживается моральный престиж профессиональных групп в общественном сознании называется...?

- а) профессиональная этика
- б) профессиональный долг
- в) профессиональная честь
- г) профессионализм

25. Что можно изучать через анализ профессиональной этики?

- а) взаимоотношения внутри профессиональных коллективов
- б) нравственные качества личности работника
- в) специфические нравственные нормы, свойственные данной профессии
- г) ничего из перечисленного
- д) все из перечисленного

26. Что может влиять на степень охвата и масштаб социального контроля в трудовой организации?

- а) фактическое состояние организационно-трудовых отношений
- б) уровень производительности труда
- в) формы заработной платы
- г) профессиональная этика

27. Общественные отношения в трудовой организации, возникающие по вопросам распределения прав, ответственности, исполнения обязанностей, применения мер принуждения и поощрения называются?

- а) трудов
- а) трудовыми нормами
- б) трудовым этикетом
- в) трудовой дисциплиной
- г) трудовыми отношениями

28. Социально-трудовые отношения представляют собой:

- а) отношения на рынке труда
- б) взаимодействия и взаимоотношения, существующие между индивидами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью
- в) отношения, определяемые Трудовым Кодексом
- г) взаимодействия работника и работодателя по вопросам выполнения трудовых обязательств

29. Совокупность методических подходов прикладной социологии, направленных на изучение организационных структур с целью их усовершенствования и контроля за поведением работников называется?

- а) экспериментом
- б) социальной инженерией
- в) полевым исследованием
- г) пилотажным исследованием

30. Ученый, впервые в XVIII веке, сформулировавший одно из важнейших требований к организации труда — «не мешать выполнять трудовые обязанности»?

- а) Дж. Бентам
- б) А. Смит
- в) Д. Рикардо
- г) Д. Милль

31. На чем акцентирует внимание теория «человеческих отношений» Э. Мейо?

- а) значении социальных факторов, оказывающих влияние на трудовое поведение и эффективность труда
- б) внутренних резервах работника
- в) рационализации системы управления
- г) изучении общественного сознания

32. Автор технократической теории, утверждающей ведущую роль в экономическом развитии общества инженерно-технических работников и менеджеров-управленцев.

- а) Т. Веблен
- б) К. Маркс
- в) А. Кетле
- г) Р. Оуэн

33. Теория стилей управления, разработанная Д. Макгрегором, выделяет таковыми?

- а) авторитарный и демократический
- б) мягкий и жесткий
- в) функциональный и дисфункциональный
- г) продуктивный и контрпродуктивный

34. Соблюдение всеми работниками предприятия или организации общих правил внутреннего трудового распорядка определяется понятием?

- а) трудовая дисциплина
- б) трудовой процесс
- в) технологическая дисциплина
- г) рабочее время

35. Трудовой коллектив — это?

- а) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, учреждении, организации.
- б) группа людей, деятельность которых направлена на достижение общей цели
- в) объединение работников с целью производства материальных благ
- г) организация, исторически возникшая для удовлетворения общественных и личностных потребностей

36. Трудовая организация представляет собой разновидность?

- а) социальной системы
- б) социальной структуры
- в) предприятия
- г) социальной организации

37. По видам деятельности и характеру конечного «продукта» трудовые организации можно подразделить на ?

- а) отраслевые и централизованные
- б) производственные и непроизводственные
- в) малые и большие
- г) государственные и негосударственные

38. Как называется трудовой коллектив, охватывающий всех работников организации?

- а) основной
- б) первичный
- в) производственный
- г) функциональный

39. Назовите автора концепции разделения труда, сформулированной в 1970-х годах и указывающей на фрагментированность и декомпетизированность управленческого труда в процессе компьютеризации.

- а) Ф. Тейлор
- б) Г. Браверман
- в) И. Фишер
- г) А. Маршалл

40. Важными составляющими трудового поведения являются:

- а) мотивы
- б) трудовые ситуации
- в) ценностные ориентации
- г) все перечисленное
- д) ничего из перечисленного

41. Внутренняя мотивация трудового поведения определяется?

- а) материальным вознаграждением
- б) общественным признанием
- в) содержанием и значимостью работы
- г) корпоративной культурой

42. Социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в ходе которого работник и трудовая среда активно воздействуют друг на друга, определяется понятием?

- а) трудовая адаптация
- б) трудовое приспособление
- в) повышение квалификации
- г) карьерный рост

43. К объективным факторам трудовой адаптации относится?

- а) образование
- б) уровень организации труда
- в) степень профессионального интереса

г) стаж работы

44. Столкновения между индивидами и группами работников, возникающие вследствие наличия противоречий в организационно-трудовых отношениях называются?

- а) трудовая конфронтация
- б) трудовой конфликт
- в) трудовые разногласия
- г) забастовка

45. Бригада строителей возводит жилой объект. Найдите в приведенном списке субъекты данной деятельности.

- а) Плотники
- б) Каменщики
- в) Строящийся дом
- г) Крановщики
- д) Подъемные краны
- е) Правила техники безопасности
- ж) Строительные материалы

Ответ: _____

Вопросы и задания для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для проведения зачета:

1. Структура социологической системы познания. Отраслевая социология.
2. Социология строительной сферы.
3. Строительство как фактор формирования среды жизнедеятельности.
2. Социальное взаимодействие как явление и процесс: теоретико-методологические подходы.
3. Социальная и культурная динамика взаимодействия. Модальности и механизмы изменений социального взаимодействия: Питирим Сорокин.
4. Структура социального действия: Талкотт Парсонс
5. Механизмы разрушения социального взаимодействия: Гарольд Гарфинкель.
6. Факторы, влияющие на характеристики социального взаимодействия
7. Организация социологического исследования в строительной отрасли.
8. Основные модели и виды взаимодействия в строительной отрасли.
9. Формальные и неформальные отношения в организации.
10. Город как социокультурное явление.
11. Обеспечение жильем как социальная функция строительной отрасли.

12. Социальные функции городской структуры.
13. Типология, функции и дисфункции социальных институтов.
14. Строительство как институционально закреплённая производственная деятельность.
15. Функционирование института домостроения.
16. Институты социального страхования и корпоративной социальной ответственности в строительстве.
17. Понятие социальной организации, её структура и динамика. Факторы, влияющие на их развития.
18. Строительные организации как агенты формирования городской среды.
19. Структура личности. Соотношение био-, психо- и социальных компонентов.
20. Процесс социализации, механизмы и агенты социализации.
21. Структурно-функциональные модели процесса самоорганизации.
22. Целеполагание как базовый элемент самоорганизации
23. Психологические закономерности самоорганизации. Механизмы самоорганизации.
24. Структура учебно-профессиональной деятельности
25. Самообразование в освоении профессии строителя.
26. Составление плана распределения личного времени для выполнения поставленных задач.
27. Формирование портфолио.
28. Культурные универсалии
29. Система культурных образцов.
30. Социальные, этнические, профессиональные и культурные различия.
31. Культурная коммуникация.
32. Основные составляющие культурного взаимодействия
33. Особенности поликультурного коллектива в строительной отрасли.
34. Интеграция работников различной этнической и профессиональной принадлежности в поликультурную среду организации.
35. Конструктивная и деструктивная толерантность
36. Понятие, виды и функции трудового коллектива
37. Социальная структура трудового коллектива
38. Система социальных статусов и ролей в коллективе (в отрасли).
39. Внутриколлективная сплочённость и её факторы.
40. Текучесть кадров, её типы и виды, причины и последствия.
41. Особенности поликультурного коллектива в строительной отрасли.
42. Интеграция работников различной этнической и профессиональной принадлежности в поликультурную среду организации.
43. Система социальных статусов и ролей в коллективе (в отрасли).

44. Социальная группа и ее виды.
45. Особенности функционирования формальных и неформальных структур коллектива.
46. Условия формирования команды
47. Командные роли. Психологические характеристики командных ролей.
48. Проектные команды в отрасли
49. Презентация результатов собственной и командной работы.
50. Теории лидерства.
51. Виды руководства и доминирования
52. Руководитель в условиях конкурирующего рынка..
53. Руководитель в условиях стабильного отлаженного производств.
54. Инженеры как социально-профессиональная группа.
55. Этические аспекты подготовки профессионала в строительной отрасли.
56. Понятие, элементы, причины конфликтов..
57. Классификация социальных конфликтов..
58. Типовые стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
59. Специфика профессиональных и межличностных конфликтов в строительной сфере.
60. Социальные проблемы в строительной отрасли.

Примерные задания для зачета

Задание 1

1. Оценочное отношение работника или трудового коллектива к собственной трудовой деятельности, различным ее аспектам выражается через показатели удовлетворенности трудом, которые также отражают процесс адаптации работника на предприятии (в организации). В социологии труда различают общую и частичную удовлетворенность трудом. Общая характеризует удовлетворенность в целом, а частная – отдельными его составляющими и элементами производственной ситуации. Удовлетворенность трудом является критерием объяснения поступков отдельных работников и трудовых групп. Она определяет способ, стиль и манеру общения администрации с работниками, т.е. различается поведение Виды трудового поведения удовлетворенных и неудовлетворенных работников, управление удовлетворенными и неудовлетворенными людьми.

Укажите на менее пяти факторов, способствующих, на ваш взгляд, достижению удовлетворенности трудом работниками.

Задание 2

В организации трудовой деятельности важно применять весь арсенал морального и материального стимулирования в той его части, которая относится непосредственно к организации труда, с целью эффективного использования трудового потенциала предприятия и повышения производительности труда за счет организационных факторов. К показателям поощрительного стимулирования относятся все достижения в области организации труда, дающие положительный экономический эффект (от мероприятий по улучшению оснащения и планировки рабочих мест до мер по повышению квалификации рабочих и расширению их производственного профиля). К моральным мерам поощрения относятся различные виды благодарностей от руководителей производства как официального (через приказы), так и неформального (устная похвала в присутствии других членов трудового коллектива) характера, а также присвоение почетных званий и т.п. При этом меры морального поощрения должны совмещаться с материальным поощрением. Однако в трудовой деятельности нередко применяются и меры “негативного стимулирования”, т.е. применение взысканий за проступки. Укажите, в каких случаях и для чего используются негативные меры воздействия на работников, приведите примеры взысканий.

Задание 3

Трудовой конфликт может иметь следующие негативные последствия:

А) ухудшение социального самочувствия работников внутри трудового коллектива;

Б) снижение мотивации к труду и показателей трудовой активности.

Приведите еще варианты отрицательных последствий трудовых конфликтов. Существуют ли у трудовых конфликтов положительные функции. Свой ответ аргументируйте.

Задание 4

Российский социолог Ж. Т. Тощенко указывает, что человек является центральной и определяющей фигурой любого процесса производства, так как без его участия производственные операции мертвы. Человеческий фактор производства –необходимый элемент, к которому предъявляются особые требования как составной части трудового процесса. Такой подход несколько не принижает роль и значение человека как гражданина, участника и творца духовной жизни, его самость и самобытность. По его мнению, именно в этом смысле и нужно говорить о человеческом факторе, объединяющем все другие факторы производства в единое целое. В чем, на ваш взгляд, заключается значение работника как субъекта трудового процесса?

Укажите не менее 4 аргументов, подтверждающих определяющую роль человеческого фактора в строительной отрасли.

Задание 5

Согласно классической теории постиндустриального общества, сформулированной американским ученым Д. Беллом, переход к постиндустриализму будет сопровождаться относительным сокращением рабочих мест в промышленности при их увеличении в сфере услуг, которые в итоге будут составлять приоритетную долю в структуре занятости населения.

Вопрос 1. Укажите, чем будет вызвано подобное смещение в отраслевой структуре занятости в строительной сфере.

Вопрос 2. Что является главным источником роста производительности труда в этом типе общества?

Вопрос 3. Какие профессиональные группы будут наиболее востребованы на рынке труда?

Задание 6

Сущностные характеристики трудовой деятельности человека, позволяют рассматривать труд с различных позиций. Прочтите несколько вариантов определения понятия «труд» и выполните задания.

Вариант 1. Труд - целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей индивида и общества.

Вариант 2. Труд - общественно-полезная деятельность, являющаяся для выполняющих ее людей источником получения средств к существованию.

Вариант 3. Труд - средство самореализации индивида, раскрытия его способностей.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины, оценка знаний и умений обучающихся на зачете производится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Оценочные средства:

1. Устный опрос – средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемыми дисциплинами, позволяет определить объем знаний обучающегося по определенному разделу.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении опроса.

Оценка «отлично» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа лекции, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов.

Оценка «хорошо» выставляется за полный ответ на поставленный вопрос в объеме лекции с включением в содержание ответа материалов

учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.

2. Доклад с представлением презентации – это письменное или устное сообщение, на основе совокупности ранее опубликованных исследовательских, научных работ или разработок, по соответствующей отрасли научных знаний, имеющих большое значение для теории науки и практического применения, представляет собой обобщенное изложение результатов проведенных исследований, экспериментов и разработок, известных широкому кругу специалистов в отрасли научных знаний.

Цель подготовки доклада:

- сформировать научно-исследовательские навыки и умения у обучающегося;
- способствовать овладению методами научного познания;
- освоить навыки публичного выступления;
- научиться критически мыслить.

Текст доклада должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Доклад должен быть структурирован и включать введение, основную часть, заключение. Доклад должен сопровождаться мультимедийной презентацией.

Таблица – Лист оценки доклада с представлением презентации

Критерий	Минимальный ответ «2»	Изложенный, раскрытый ответ «3»	Законченный, полный ответ «4»	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ «5»	Оцен ка
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта, отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны или не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без дополнительно й литературы. Не все выводы сделаны или не все обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительно й литературы. Выводы обоснованы	

Критерий	Минимальный ответ «2»	Изложенный, раскрытый ответ «3»	Законченный, полный ответ «4»	Образцовый, примерный, достойный подражания ответ «5»	Оцен ка
Представле ние	Представляема я информация логически не связана. Не использованы профессиональ ные термины	Представленна я информация не систематизиров ана или непоследователь на. Использованы 1-2 профессиональ ных термина	Представленна я информация систематизиро вана и последователь на. Использовано более 2 профессиональ ных терминов	Представленна я информация систематизиров ана, последовательн а и логически связана. Использовано более 5 профессиональ ных терминов	
Оформлени е	Не использованы информационн ые технологии. Более 4 ошибок в представляемо й информации	Использованы информационн ые технологии частично. 3-4 ошибки в представляемо й информации	Использованы информационн ые технологии. Не более 2 ошибок в представленно й информации	Широко использованы информационн ые технологии. Отсутствуют ошибки в представляемо й информации	
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные или частично полные	Ответы на вопросы полные с приведением примеров и пояснений	
Итоговая оценка					

3. Критерии оценки реферата

Оценка «отлично» выставляется, если тема глубоко изучена, обобщен отечественный зарубежный опыт, представлена и хорошо аргументирована авторская позиция по ключевым вопросам темы, приводятся различные точки зрения ученых, осуществлен системный анализ фактического материала, действующей нормативно-правовой базы, предложения и рекомендации обоснованы, оформление работы полностью соответствует требованиям; реферат хорошо структурирован;

Оценка «хорошо» выставляется, если тема раскрыта, систематизирован отечественный и зарубежный опыт, установлены причинно-следственные связи, однако не прослеживается обоснованная авторская позиция по ключевым вопросам темы исследования, не приводятся различные точки зрения ученых, анализ фактического материала и действующей нормативно-правовой базы не носит системного характера, в ходе исследования применяется метод сравнения и статистические методы, предложения и рекомендации актуальны, однако носят общий характер,

оформление работы не полностью соответствует требованиям, реферат хорошо структурирован;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема раскрыта, изложение описательное со ссылками на первоисточник, отсутствует обоснованная авторская позиция по ключевым вопросам темы исследования, отсутствуют различные точки зрения ученых, отсутствует анализ фактического материала, действующей нормативно-правовой базы, в ходе исследования применяется исключительно метод сравнения, отсутствуют предложения и рекомендации по изученной проблеме, либо они не новы или недостоверны, оформление работы не полностью соответствует требованиям; реферат плохо структурирован;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема не раскрыта, изложение описательное, отсутствуют ссылки на первоисточник, отсутствует авторская позиция, отсутствует фактический материал, а также ссылки на действующие нормативно-правовые акты, в ходе исследования применяется исключительно метод сравнения, отсутствуют предложения и рекомендации автора по изученной проблеме, либо они не новы или недостоверны, оформление работы не соответствует требованиям; реферат плохо структурирован.

4. Эссе

Эссе (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный характер.

Признаки эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.
- эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.
- как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.
- в содержании эссе оцениваются в первую очередь личность автора - его мировоззрение, мысли и чувства.

Эссе — это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем. Цель эссе состоит в развитии навыков

самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Структура эссе.

Титульный лист.

Введение — суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?».

Основная часть — теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое, постоянство — изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

4. Заключение — обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д.

Критериями оценки эссе являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, степень раскрытия разных точек зрения на исследуемую проблему и качество формулирования собственного мнения соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите эссе: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению, выступление докладчика было логически выверенным, речь — ясной, ответы на вопросы — уверенными и обоснованными.

Оценка «хорошо» — основные требования к эссе выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём эссе; имеются упущения в оформлении, не четкости при ответах на вопросы.

Оценка «удовлетворительно» — имеются существенные отступления от требований к эссе. В частности: тема освещена не полностью; допущены фактические ошибки в содержании; речь докладчика не структурирована, допускались неточности при ответах на вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» — тема эссе не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или речь докладчика логически не выдержана, отсутствует новизна исследования, докладчик испытывает затруднения при ответах на вопросы.

5. Кейс-задание — проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Критерии оценивания выполнения кейс-задания.

Отметка «отлично»: задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; работа проведена в условиях, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; в ответе корректно выполняет все записи и вычисления; правильно выполняет анализ ошибок.

Отметка «хорошо»: задание выполнено правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Отметка «удовлетворительно»: задание выполнено правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Отметка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе выполнения задания, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена полностью.

6. Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценки знаний обучаемых при проведении тестирования.

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа студента более чем на 85 % тестовых заданий.

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа студента на 71-85 % тестовых заданий.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа студента на 51-70 % тестовых заданий.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии неправильного ответа студента на 50 % и более тестовых заданий.

7. Зачет – является формой проверки успешного выполнения обучающимися практических заданий, усвоения учебного материала лекционных и практических занятий.

Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «незачтено» - параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические

положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная учебная литература

1. Волкова П.С. Социология в контексте культуры и духовной жизни: учеб. пособие / П.С. Волкова, Т. А. Жукова, В.А. Передерий. – Краснодар: КубГАУ, 2018. -308 с. <https://edu.kubsau.ru/course/view.php?id=104>

<https://kubsau.ru/upload/iblock/754/7547894ea4a086d54ef0c05e6240ceb5.pdf>

2. Добренъков, В. И. Социология : учебник / В.И. Добренъков, А.И. Кравченко. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 624 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/1063753>. ЭБС «Znaniy.com».

3. Социальное взаимодействие в учебной и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова, Е. В. Романова, Е. А. Шныренков ; под редакцией Н. Г. Милорадова. — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 129 с. — ISBN 978-5-7264-1445-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<http://www.iprbookshop.ru/60774.html> (дата обращения: 30.05.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

Дополнительная учебная литература

1. Волков Ю.Г. Социология: учебник / Ю.Г. Волков. -2-е изд., стер.- Ростов н/Д: Феникс, 2013.- 668 с.

2. Дятлов, А.В. Анализ данных в социологии : учебник / А.В.Дятлов, Д.А.Гугуева ; Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2018. - 226 с. Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039664>. ЭБС «Znanium.com».

3. Кукушкина, Е.И. История социологии : учебник / Е.И. Кукушкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2013. — 464 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/363553>. ЭБС «Znanium.com».

4. Воронина, Л. И. Социальное взаимодействие власти, предпринимателей и наемных работников. Социологический анализ : учебное пособие / Л. И. Воронина ; под редакцией Г. Б. Иванцов. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 248 с. — ISBN 978-5-7996-0976-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/66206.html>

5. Социология : учебное пособие / И. В. Андреев, Л. В. Власенко, З. И. Иванова [и др.]. — Москва : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2017. — 275 с. — ISBN 978-5-7264-1450-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/60764.html>

6. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж. Т. Тощенко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — ISBN 978-5-238-01435-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81682.html>

7. Этико-психологические аспекты подготовки профессионала в строительной отрасли : учебное пособие / Е. А. Соловьева, Е. К. Веселова, О. Б. Годлиник, Г. А. Токарева. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2013. — 77 с. — ISBN 978-5-9227-0451-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/26882.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечные системы

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

Рекомендуемые интернет-сайты

1. Официальный сайт Российского общества социологов [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ssa-rss.ru>
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.gks.ru>
3. Официальный сайт Всероссийского Центра изучения общественного мнения [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.wciom.ru>.
4. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы : Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>
5. Интегральный каталог ресурсов Федерального портала «Российское образование». Режим доступа: <http://soip-catalog.informika.ru/>
6. Официальный сайт института культурологии: <http://ricu.ru/>
7. Библиотека по культурологии: <http://www.countries.ru>
8. Официальный сайт Кубанского государственного аграрного университета, кафедра социологии и культурологии : Режим доступа: <https://kubsau.ru/education/chairs/sociology/doc/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Лугинина, А. Г. Социология и культурология: учебно-методическое пособие для самостоятельной работы / А. Г. Лугинина. – Краснодар: Экоинвест, 2016. -122с. Режим доступа:
<https://kubsau.ru/upload/iblock/a4d/a4d4a5d46d6002c714c8cd2739d1c38d.pdf>
2. Турский, И. И. Культурология : учебно-методическое пособие / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2018. — 65 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86403.html>

3. Передерий В.А. Технологии исследований социальной жизни: учеб.-метод.пособие / В.А. Передерий; Куб.гос. аграр.ун-т.- Краснодар, 2012. -128 с. Режим доступа: http://edu.kubsau.ru/file.php/104/13.03.13/Red.Tekhnologii_issledovanii_soczhizni.pdf

4. Чикаева К.С. Социальное взаимодействие в отрасли : метод. указания для выполнения контрольной работы / сост. К. С. Чикаева. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 27 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/104/Socialnoe_zpimodeistvie_v_otrasli_586098_v1.PDF

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика
---	--------------	----------

1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная
2	Гарант	Правовая
3	КонсультантПлюс	Правовая
4	Elsevier	Универсальная

11.3 Доступ к сети Интернет

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/ п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Социальное взаимодействие в строительстве	<p>Помещение №301 ЗОО, посадочных мест — 100; площадь — 219 кв. м.; учебная аудитория для проведения учебных занятий. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office, INDIGO.</p> <p>Помещение №255 ЗОО, посадочных мест — 30; площадь — 34,1 кв. м.; учебная аудитория для проведения учебных занятий. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №425 ЗОО, посадочных мест — 121; площадь — 94,8 кв. м.; учебная аудитория для проведения учебных занятий. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор,</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

№ п/ п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
		<p>экран); программное обеспечение: Windows, Office, INDIGO.</p> <p>Помещение №319 ЗОО, посадочных мест — 25; площадь — 42,7 кв. м.; учебная аудитория для проведения учебных занятий. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №229 ЗОО, посадочных мест — 25; площадь — 41,1 кв. м.; помещение для самостоятельной работы обучающихся. технические средства обучения (проектор — 1 шт.; акустическая система — 1 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель(учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	