

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

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН  
на заседании кафедры

Протокол №\_\_ от \_\_. \_\_\_\_\_

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ**

**37.03.02 «Конфликтология»**

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:  
**Бакалавр**

Санкт-Петербург

## **1. Общие положения**

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

### **1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине**

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

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

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

### **1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.**

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

Задачи промежуточной аттестации:

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

ДИСЦИПЛИНЫ.

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

№	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование
2	Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование
3	Формы трудовых конфликтов	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, реферат
4	Субъекты социально-трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
5	Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально-трудовых конфликтов	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, тренинг
6	Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование
7	Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
8	Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
9	Правовые основы и процедурные	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование,

	аспекты регулирования коллективных трудовых споров в России		деловая игра
10	Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
11	Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	ПК-1, 9, 10, 14	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины			экзамен

### 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

#### 3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

#### 3.2. Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (Таблица 2.).

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных

	источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

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

##### **Темы для написания реферата**

1. Понятие «конфликт», «трудовой конфликт» и «социально-трудовой конфликт».

2. Предмет «Трудовой конфликт».
3. Методы, принципы и подходы, используемые в курсе «Трудовые конфликты».
4. Концепции трудового конфликта..
5. Общие теории трудового конфликта. Российские и зарубежные ученые о природе трудового конфликта.
6. Трудовой конфликт как специфический тип социального взаимодействия. Основные типы социальной борьбы.
7. Уровни конфликтных трудовых отношений. Классификация основных теоретических подходов к трудовым отношениям.
8. «Спарта» и «Афины» как два разных пути развития социально-трудовых отношений в рамках древнегреческой цивилизации.
9. Причины социально-трудовых конфликтов. Основные виды противоречий в сфере социально-трудовых отношений.
10. Скрытые и явные трудовые конфликты.
11. Типология протестных действий. Активные и пассивные протестные действия.
12. Основные стадии трудового конфликта..
13. Трудовой конфликт как комплексный и гетерогенный процесс. Общественная целесообразность конфликта.
14. Конфронтация различных социальных групп, как основа социально-трудового конфликта.
15. Теория управляемости конфликтным процессом. Социальная сила и её влияние на поведение оппонента.
16. Основные элементы института власти на предприятии.
17. Социально-политические изменения и их влияние на развитие трудовых конфликтов.
18. Протестная самоорганизация работников на предприятии как механизм восстановления баланса интересов персонала.
19. Методики оценки уровня конфликтности на российских предприятиях.
20. Феномен «социального терпения» и его влияние на тенденцию развития социально-психологической обстановки в стране.
21. Понятие «управление» в социологической науке. Современные управленческие подходы к регулированию и разрешению социально-трудовых конфликтов.
22. Интегративный способ управления конфликтом.
23. Разработка и осуществление профилактических мер для предотвращения трудового конфликта.
24. Порядок ведения коллективных переговоров.
25. Правовое регулирование конфликтного поведения.
26. «Конфликты права» и «конфликты интересов».
27. Идеология социального партнерства.
28. Опыт социального партнерства за рубежом.
29. Трудовой арбитраж и его особенности.

30. Особенности забастовочной борьбы за рубежом.
31. Особенности забастовочной борьбы за рубежом.
32. Социально-трудовые конфликты в условиях глобализации.
33. Объединенная Европа и трудовые конфликты.
34. Становление системы социального партнерства в России.
35. Новые формы социально-трудовых конфликтов.
36. Трудовые конфликты в современной России.
37. Проблемы правового регулирования социально-трудовых конфликтов.
38. Влияние социального партнерства на профилактику и урегулирование социально-трудовых конфликтов.
39. Приоритетные направления развития социального партнерства.

### **Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

1. **Тема 2.** Особенности разрешения трудовых конфликтов на предприятиях ТНК.
2. **Тема 4.** Проблемы диагностики трудовых конфликтов
3. **Тема 9.** Причины трудовых конфликтов

### **Круглый стол (с элементами деловой игры и диспута)**

- Тема 1.** Профилактика трудовых конфликтов
1. **Проблема.** Профилактика и предупреждение трудовых конфликтов
  2. **Концепция диспута**
- Разработка мер по профилактике трудовых конфликтов

### **Кейс-задача**

**Тема:** «Взаимоотношения нового руководителя с коллективом»

#### **СТРУКТУРА КЕЙСА**

#### **Методическая часть:**

- место данного кейса в структуре учебной дисциплины – данный кейс позволяет студенту освоить методику управления трудовыми конфликтами;
- дидактические цели кейса – решение кейса способствует развитию у студента следующих умений и навыков: 22

1. использовать принципы анализа и управления трудовыми конфликтами,
2. владеть стратегиями и тактикой поведения в конфликтной ситуации,
3. применять технологии профилактики, предупреждения и разрешения различных типов трудовых конфликтов

задачи по анализу кейса для студентов – ознакомиться с предоставленными материалами и составить план действий нового руководителя;

**Сюжетная часть** – краткое описание ситуации, с указанием источников получения данных.

В отдел назначают нового молодого руководителя. При этом большинство его подчиненных значительно старше — средний возраст персонала — 40 лет. Любые решения и установки молодого начальства сотрудники воспринимают негативно — они полагают, что руководитель недостаточно компетентен. Молодой человек в свою очередь понимает, что его подчиненные относятся к нему отрицательно, и хочет изменить такое отношение. Как можно выйти из подобной ситуации?

### **Кейс-задача**

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;
- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;



– выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

*Структура и содержание кейса:*

предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;

подобное описание практических ситуаций;

сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;

учебно – методическое обеспечение:

наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;

рекомендации “Как работать с кейсом”;

литература основная и дополнительная;

режим работы с кейсом;

критерии оценки работы по этапам.

**Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода**

№ п/п	Наименование этапа	Время этапа занятия (мин)
1	Подготовка к занятию преподавателем и студентами	Домашняя работа
2	Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе	5
3	Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации	10
4	Проверка усвоения теоретического материала по теме	10

5	Работа студентов в микрогруппах	30
6	Дискуссия (коллективная работа студентов)	15
7	Оформление студентами итогов работы	10
8	Подведение итогов преподавателем	10

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

### **Критерии оценок работы по этапам занятия**

№	Наименование критерия	Количество баллов
1	Профессиональное, грамотное решение проблемы	1
2	Новизна и неординарность решения проблемы	1
3	Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы	2
4	Качество оформления решения проблемы	1
5	Этика ведения дискуссии	5
6	Активность работы всех членов микрогруппы	5
7	Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.)	-5
<b>Итого</b>		15 (-% 5)

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс-метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

### **Конкретная ситуация (кейс)**

#### **Цель занятия:**

- 1) Закрепление теоретического материала.
- 2) Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5);
- 3) Развитие самостоятельности у студентов в работе.

4) Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.

5) Формирование коммуникативных навыков у студентов.

6) Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

I. Организационный момент.

1. Взаимное приветствие.

2. Проверка готовности студентов к работе в группах.

II. Актуализация нового материала.

Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.

Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.

III. Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.

Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.

Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.

IV. Закрепление материала.

Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.

Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.

V. Подведение итогов.

Метод обучения: беседа.

Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микрогруппах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

### **Требования к составлению вопросов по кейсу:**

1) наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)

2) технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

### **Перечень кейсов для работы на практических занятиях (семинарах)**

1. Кейс «Профилактика возникновения и разрешения трудовых конфликтов в АО «Концерн «Гранит-Электрон».

2. Кейс «Социальное партнерство в системе профилактики трудовых конфликтов» (на примере ГУП «ТЭК СПб», филиала «ПОСММ»).

3. Кейс «Коллективные действия профсоюзов» (на примере предприятия ЗАО «Пэкэджинг КУбань»).

4. Кейс «Коллективный трудовой спор в ООО «Катерпиллар Тосно».

5. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «ГИТ Городская инспекция труда», г. Санкт-Петербург».

6. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГУП «ТЭК СПб».

7. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Союзе «Санкт-Петербургская Торгово-Промышленная Палата» (СПб ТПП).

8. Кейс «Социально-трудовой конфликт в АО «Гипроспецгаз» г. Санкт-Петербург».

9. Кейс «Трудовой конфликт в ПАО «Нижекамскшина».

10. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Фирма Медполимер» г. Санкт-Петербург».

11. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Межрайонной инспекции ФНС России № 24 по Санкт-Петербургу».

12. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Жилкомсервис №1 Колпинского района» г. Санкт-Петербурга».

13. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Шахты «Разрез Инская».

14. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Строймаш» г. Санкт-Петербург».

15. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГБУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи «МЗ РСО».

16. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО АНК «Башнефть» г. Уфа».

17. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Завод «Сланцы».

18. Кейс «Социально-трудовой конфликт в СПб ГУП «Горэлектротранс».

19. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «РЕ ТРЭЙДИНГ» в городе Санкт-Петербург».

20. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО СК «ЭРА» г. Санкт-Петербург».

21. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Морской порт Санкт-Петербург».

22. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Керченский стрелочный завод».

23. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Санкт-Петербургском Центре содействия семейному воспитанию № 12».

24. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Санкт-Петербургской Межрайонной инспекции ФНС России №24».

25. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Финансовый консалтинг» города Санкт-Петербурга».

26. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Государственной инспекции труда в Ленинградской области».

27. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Современные вендинговые технологии – Санкт-Петербург».

28. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Администрации Петроградского района г. Санкт-Петербург».

29. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Администрации Невского района г. Санкт-Петербург».

30. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ремонтно-строительной компании «ЮТТА» г. Санкт-Петербург».

31. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ПАО «СИБУР Холдинг».

32. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ООО «VSEХОРОШО» (Санкт-Петербург).

33. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ЗАО «Дормаш» (Орел).

34. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ООО «МК Сервис» (Санкт-Петербург).

35. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в МП «Комбинат благоустройства» (Псков).

36. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ГБУ «Московский театр на Таганке».

37. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ООО «Сибирский пивоваренный завод» (Нижевартовск).

38. Кейс «Социально-культурное проектирование в конфликтологии. Социально-трудовой конфликт в ТОО «Oil Construction Company».

## ***ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ***

### **Контроль знаний по дисциплине (экзамен)**

1. Виды трудовых конфликтов и причины их возникновения
2. Влияние трудового конфликта на работника
3. Забастовка. Порядок ее объявления и проведения
4. Зарубежные модели разрешения трудовых конфликтов
5. Конфликтогены среди персонала.
6. Личные стили в трудовом конфликте
7. Манипулятивные модели при разрешении трудового конфликта
8. Медиация в трудовом конфликте
9. Межличностные трудности в переговорном процессе
10. Методы диагностики и профилактики трудовых конфликтов
11. Методы разрешения трудового конфликта
12. Моббинг. Понятие и формы проявления
13. Мониторинг трудовых конфликтов
14. Негативные поведенческие явления в трудовом конфликте
15. Негативные последствия трудовых конфликтов
16. Неюридические (разрешение) и юридические (управление) формы разрешения трудовых конфликтов
17. Организационные институты разрешения трудовых конфликтов
18. Основные задачи анализа данных о трудовых конфликтах
19. Основные компоненты программы конструктивного воздействия на трудовой конфликт
20. Основные концепции исследования трудовых конфликтов
21. Основные причины возникновения трудовых конфликтов в организации.
22. Основные причины трудовых конфликтов в современной России
23. Основные функции и возможные последствия организационных конфликтов
24. Переговоры как метод разрешения трудового конфликта
25. Позитивные последствия трудовых конфликтов
26. Порядок разрешения индивидуального трудового спора
27. Порядок разрешения коллективного трудового спора
28. Последствия трудового конфликта в организации
29. Признаки классификации трудовых конфликтов
30. Признаки социальной напряженности в организации.
31. Принципы медиации и правовые гарантии для сторон в трудовом конфликте
32. Профилактика трудовых конфликтов в организации

- 33.Процесс конструктивного воздействия на трудовой конфликт
- 34.Ресурсы конфликтной борьбы субъектов конфликтных отношений на предприятии
- 35.Роль коллективного договора в профилактике трудовых конфликтов
- 36.Ситуационный анализ социально-трудовой обстановки и его задачи
- 37.Социальное партнерство и его роль в предупреждении трудовых конфликтов
- 38.Способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты
- 39.Способы урегулирования и разрешения организационных конфликтов
- 40.Стороны трудового конфликта
- 41.Стратегии поведения в трудовом конфликте
- 42.Типы трудовых конфликтов
- 43.Трудовой конфликт, его сущность и место в системе социальных противоречий
- 44.Управление трудовым конфликтом (алгоритм действий)
- 45.Факторы, влияющие на урегулирование трудового конфликта
- 46.Формальные и неформальные отношения в организации. Их влияние на возникновение и разрешение трудового конфликта
- 47.Формы разрешения трудового конфликта
- 48.Функции трудовых конфликтов
- 49.Ценность трудового конфликта для его участников
- 50.Эффективная программа и стратегия конструктивного воздействия на трудовой конфликт (10 принципов)



**Вопросы к тесту по курсу**  
**«Трудовые конфликты»**  
(каждый правильный ответ оценивается в 1 балл)

1. Активность социальной группы в трудовом конфликте проявляется в:
  - А. Выжидании
  - Б. Бездействии
  - В. Действии
  - Г. Угрозе действия
  
2. Кто относится к внешним силам трудового конфликта?
  - А. Политические партии
  - Б. Владельцы
  - В. Ассоциированные лица
  - Г. Общественные группы
  - Д. Ассоциации работников
  
3. Выделите четыре теории формирования коалиций
  - А. Теория ожидания
  - Б. Теория взвешенных возможностей
  - В. Теория взаимоотношений сторон
  - Г. Теория упущенных возможностей
  - Д. Теория минимума ресурсов
  - Е. Теория минимума ресурсов
  - Ж. Теория минимума силы
  - З. Коллективно-переговорная теория
  
4. Что относится к управленческим ресурсам в трудовом конфликте?
  - А. Контроль над дефицитными ресурсами
  - Б. Формальная власть
  - Г. Контроль за поведением
  - Д. Контроль за ведением переговоров
  - Е. Контроль за процессом принятия решений
  - Ж. Использование организационной структуры, правил и предписаний
  
5. Что относится к внутренним ресурсам группы в трудовом конфликте?
  - А. Правовой потенциал
  - Б. Социальный потенциал
  - В. Личностный потенциал
  - Г. Организационный потенциал
  - Д. Финансовые ресурсы
  
6. Выделите внешние ресурсы группы в трудовом конфликте
  - А. Личностные качества

- Б. Природные
- В. Политические
- Г. Наличие союзников
- Д. организационные

7. Выделите методы стимулирования трудового конфликта
  - А. Изменение выполняемых задач
  - Б. Уход от конфликта
  - В. Вывод сообщений за пределы традиционных каналов
  - Г. Резкое увеличение объемов информации
  - Д. Передача неясной или угрожающей информации
8. Что является показателями непродуктивного трудового конфликта?
  - А. Отсутствие агрессии
  - Б. Разделение на неформальные фракции
  - В. Отсутствие конспирации
  - Г. Восприятие оппонентов как врагов
  - Д. Увеличение использования агрессивных выражений
9. Выделите основные шаги по преодолению трудового конфликта
  - А. Приостановка диалога сторон
  - Б. нежелание признать конфликт
  - В. Сбор сторон на нейтральной территории
  - Г. Переговоры сторон
  - Д. Признание конфликта сторонами
10. Выделите процедуры управления трудовым конфликтом
  - А. Извещение и консультация
  - Б. Переговоры
  - Г. Собрание
  - Д. Обращение в суд
  - Е. Экспертное посредничество
11. Выделите симптомы обострения трудового конфликта
  - А. Недооценка сторонами последствий соглашения
  - Б. Нарастание ненависти в обмене взглядами
  - В. Повторение одного и того же аргумента
  - Г. Напряженность в группе
  - Д. привлечение посредника
12. Выделите показатели для оценки роли конфликтолога в управлении трудовым конфликтом
  - А. Воздействие на индивидов
  - Б. Качество решения
  - В. Расход ресурсов организации

- Г. Влияние на внешнюю среду
- Д. Воздействие на взаимоотношения

13. Назовите симптомы наличия трудового конфликта
  - А. Неповиновение работников
  - Б. Рост прибыли предприятия
  - В. Рост числа нарушителей дисциплины
  - Г. Увеличение числа жалоб
  - Д. Снижение числа желающих получить дополнительную работу
  
14. Основные функции социального партнерства
  - А. Право на забастовку
  - Б. Финансовое участие рабочих в предприятии
  - Г. Участие работников в управлении предприятием
  - Д. Примирительные процедуры
  - Е. Заключение коллективных договоров и соглашений
  
15. Выделите основные принципы социального партнерства
  - А. Добровольность принятия решений
  - Б. Признание главенствующей роли государства на переговорах
  - В. Равноправие сторон
  - Г. Соблюдение трудового законодательства
  - Д. Уважение и учет интересов сторон
  
16. Соглашение то –
  - А. Правовой акт о запрете забастовок в отрасли или на предприятии
  - Б. Правовой акт, регулирующий разрешение трудовых конфликтов
  - В. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения для работников определенной территории, отрасли
  
17. Соглашение распространяется на:
  - А. Всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение
  - Б. Всех работников региона или области
  - В. Работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, которые уполномочили объединение работодателей от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение
  - Г. Органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах, взятых ими на себя обязательств
  - Д. Только на членов профсоюза
  
18. Коллективный договор это –
  - А. Соглашение между правительством и объединением профсоюзов

- Б. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей  
В. Соглашение о признании профсоюза  
Г. Трудовое соглашение между работником и предпринимателем
19. Какие вопросы включаются в коллективный договор?  
А. Размер МРОТ  
Б. Рабочее время и время отдыха  
В. Оздоровление и отдых работников  
Г. Формы системы и размеры оплаты труда  
Д. Улучшение условий и охраны труда работников
20. На какой максимальный срок может заключаться коллективный договор?  
А. на 1 месяц  
Б. до 3 лет  
В. До 5 лет  
Г. На 2 года  
Д. Бессрочно
21. К основным социальным противоречиям, сложившимся в современном обществе, можно отнести:  
А Отсутствие справедливого распределения прибыли между капиталом и наемным трудом  
Б. Конфликт между государством и бизнесом  
В. Конфликт между политическими силами  
Г. Конфликт между интересами общества и частного капитала относительно владения средствами производства и прибылью
22. Трудовой конфликт это –  
А. разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания.  
Б. документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т.п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам.  
В. вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений  
Г. это конфликт, причиной которого являются средства жизнеобеспечения, использование и перераспределение природных и иных материальных

ресурсов, уровень заработной платы, использование профессионального и интеллектуального потенциала, уровень цен на товары и услуги, доступ и распределение духовных благ.

23. Концепции социального конфликта можно разделить на три группы:
- А. Общесоциологические
  - Б. Специальные теории
  - Г. Правовые
  - Д. Среднеуровневые
  - Е. Философские
24. Причины возникновения трудовых конфликтов
- А. Распределение и перераспределение благ
  - Б. Сложности функционального взаимодействия
  - В. Борьба за лидерство
  - Г. Ненормальные условия труда
  - Д. Невыплата заработной платы
  - Е. Нарушение коллективного договора
  - Ж. Сугубо деловые разногласия
  - З. Увольнение с нарушением законодательства
25. По каким признакам можно определить социальную напряженность в коллективе?
- А. Качество продукции
  - Б. аккуратность или небрежность в обращении с оборудованием
  - Г. Уровень текучести кадров
  - Д. Производительность труда
  - Е. Создание профсоюза
26. Трудовые конфликты можно разделить по следующим критериям:
- А. По способу разрешения
  - Б. Причине возникновения
  - В. По затронутым интересам
  - Г. По степени нарушения трудового законодательства
27. Выделите типы трудовых конфликтов по предмету спора
- А. Организационные
  - Б. Отношений
  - В. Психологические
  - Г. Поведенческие
  - Д. Правовые
  - Е. Ценностные
  - Ж. Информационные

- 28.** Какие факторы влияют на разрешение трудовых конфликтов?
- А. Объективные и субъективные причины конфликта
  - Б. Трудовой кодекс
  - В. Политическая ситуация
  - Г. Длительность конфликтной ситуации
  - Д. Природная среда
  - Е. Субъективные характеристики конфликтующих сторон
  - Ж. Масштаб конфликта
- 3.** Новизна или стандартность конфликта
- 29.** Выделите типы разрешения трудового конфликта
- А. Автономный
  - Б. Общеорганизационны
  - В. Самостоятельный
  - Г. Публичный
  - Д. Юридический
  - Е. Административный
- 30.** Негативные поведенческие явления в трудовом конфликте
- А. Установка на конфликт как на самоцель
  - Б. Приглашение посредника
  - В. Персонализация конфликта
  - Г. Драматизация конфликта
  - Д. Эксплуатация конфликта
- 31.** Выделите позитивные последствия трудового конфликта
- А. Экономические потери
  - Б. Потеря партнеров
  - В. Разрядка напряжения
  - Г. Стимулирование к изменениям
  - Д. Учет и балансировка интересов сторон конфликта
- 32.** Выделите негативные последствия трудовых конфликтов
- А. получение новой информации об оппоненте
  - Б. чувство неудовлетворенности работников
  - В. Учет и балансировка интересов сторон конфликта
  - Г. Формирование образа врага в лице оппонента
  - Д. Меньшая степень расположенности к сотрудничеству сторон в будущем
- 33.** Выделите основные принципы медиации
- А. Равноправие
  - Б. Конфиденциальность
  - В. Добровольность
  - Г. Обязательность

34. Медиатр не вправе:
- А. Прекратить медиацию, если стороны обратились в суд
  - Б. Осуществлять деятельность медиатора, если он лично заинтересован в ее результате
  - В. Быть представителем какой-либо стороны
  - Г. Делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора
  - Д. Оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную помощь
35. Выделите преимущества медиации
- А. Касается ситуаций неурегулированных законодательно
  - Б. Желание сторон сохранить конфиденциальность
  - В. Возможность манипулировать принятием решения
  - Г. Ситуации, при которых между работником и работодателем будут продолжаться отношения
  - Д. Угроза репетиционных рисков
36. Забастовка по-итальянски это –
- А. кратковременная забастовка длительностью от 1 минуты до 1 - 3 часов
  - Б. форма протеста работников, заключающаяся в предельно строгом исполнении сотрудниками предприятия своих должностных обязанностей и правил, не отступая от них с одной стороны и не выходя за их пределы с другой
  - В. забастовка, когда в ответ на решение о закрытии предприятия, профсоюз или работники продолжают работу без участия администрации
  - Г. забастовка, во время которой работники занимают свои рабочие места, но не работают, не допуская к работе штрейкбрехеров
  - Д. внезапное прекращение работы небольшой группой трудящихся, занимающих ключевые посты на производстве, что парализует деятельность предприятия или отрасли
37. Индивидуальный трудовой конфликт это –
- А. процесс взаимных воздействий субъектов конфликта, в рамках которого происходит изменение показателей напряженности конфликта, его динамики, а также возникает эффект конвергенции
  - Б. неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

В. неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов

Г. противоречия между работником и работодателем, при которой действие одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствует реализации ее целей

38. Моббинг это –

А. действие или бездействие одного, или нескольких субъектов, способное привести к возникновению конфликтной ситуации или трансформации методов борьбы

Б. метод воздействия на оппонента в трудовом конфликте, заключающийся в закрытии собственником предприятия с массовым увольнением рабочих с целью заставить их отказаться от своих требований и согласиться на невыгодные для них условия

В. преступление против общественной безопасности, заключающееся в организации и участии в массовых беспорядках, сопровождающихся насилием, погромами, поджогами, уничтожением имущества, применением огнестрельного оружия, взрывчатых веществ или взрывных устройств, а также оказанием вооруженного сопротивления представителю власти.

Г. психологические притеснения, преимущественно групповые, работника со стороны работодателя или других работников, включающие в себя постоянные негативные высказывания, критику в адрес работника, его изоляцию внутри организации, ограничение социальных контактов, распространение о нем заведомо ложной информации и т.п.

Д. игнорирование, отказ от всякого общения с работником, не поддержавшим акции профсоюза

39. Переговоры это –

А. общение, поведение или деятельность субъектов конфликта, состоящее из разнонаправленных действий, имеющих своей целью максимальное достижение интересов одного из субъектов и ограничение интересов противника

Б. Противоположность понятий, суждений, отношений

В. основной способ разрешения трудовых конфликтов. Процесс совместного принятия решений, заключающийся в постепенном преодолении противоречий, в сближении позиций участников трудового конфликта, выбора варианта и конкретных условий решения той или иной проблемы

Г. кооперативная стратегия поведения оппонента в конфликте, заключающаяся в ориентации на совместный поиск решения, удовлетворяющего интересам всех сторон



Д. этап развития конфликта, в ходе которого субъекты переходят к непосредственному противостоянию и выражению собственных интересов без учета интересов соперника, что сопровождается ростом агрессии и антагонизма

40. Стратегия принуждения в трудовом конфликте используется при:

- А. Обе стороны имеют взаимозависимые отношения
- Б. если нет иного выбора и нечего терять
- В. чрезвычайно важен определенный исход решения проблемы
- Г. Если обе стороны обладают одинаковой властью
- Д. если цели оппонента важнее

### **Самостоятельная работа студентов в Системе поддержки самостоятельной работы студентов Университета**

#### **Тема 5 «Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально-трудовых конфликтов»**

1. Изучить кейс «Конфликт в администрации Невского района» по Теме 5 «Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта»: Источник: «Конфликт в администрации Невского района» представлен в "Работе с кейсами 1"

2. Ответить на вопросы в электронном виде объемом 1-2 стр. по главе "Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта "

3. Выложить ответ в виде файла

#### **Тема 6. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях**

##### **Самостоятельная работа №1**

1. Ознакомиться с кейсами по теме 6 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку "Работа с кейсами 2")

2. Прочитать документ «Конфликт в фонде социального страхования»

3. Выполнить анализ конфликта по установленной форме. Схема анализа конфликта:

- исторические условия (предпосылки) возникновения конфликта
- причины конфликта
- стороны конфликта
- ресурсы сторон конфликта
- динамика (развитие) конфликта

- итоги конфликта
  - ошибки сторон конфликта, извлечение урока.
4. Ответ выгрузить в виде файла.

### **Самостоятельная работа №2**

1. Ознакомиться с кейсами по теме 6 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку "Работа с кейсами 2")

2. Выполнить анализ конфликта по теме «Конфликт в ОАО «Завод Сланцы» установленной форме.

Схема анализа конфликта:

- исторические условия (предпосылки) возникновения конфликта
- причины конфликта
- стороны конфликта
- ресурсы сторон конфликта
- динамика (развитие) конфликта
- итоги конфликта
- ошибки сторон конфликта, извлечение урока.

3. Ответ выгрузить в виде файла.

### **Самостоятельная работа №3**

1. Ознакомиться с кейсами по теме 6 (выложено в Электронный курс дисциплины в папку "Работа с кейсами 3")

2. Выполнить анализ конфликта по теме «Конфликт в АО «Гранит Электрон» установленной форме.

Схема анализа конфликта:

- исторические условия (предпосылки) возникновения конфликта
- причины конфликта
- стороны конфликта
- ресурсы сторон конфликта
- динамика (развитие) конфликта
- итоги конфликта
- ошибки сторон конфликта, извлечение урока.

3. Ответ выгрузить в виде файла.

## **Тема 7 Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты**

1. Выбрать из предложенного списка кейсов по теме Теме 7 **«Институт власти на предприятиях как механизм возникновения трудовых**

**конфликтов»** (кейсы размещены в Электронном курсе дисциплины в папке «Работа с кейсами 1»).

2. Прочитать выбранный источник и написать эссе (отзыв) по прочитанному, объемом 1,5 - 2 страницы.

3. Выложить эссе (отзыв) в виде файла.

### **Тема 9. Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на социально-трудовые конфликты**

Выполнить сравнительный анализ двух конфликтов на основе кейсов из папки «Работа с кейсами 2».

Для выполнения анализа необходимо ознакомиться с материалами кейса Конфликт в НАО «Юлмарт» и Конфликт на ООО «Катерпиллар Тосно».

**Анализ конфликтов *рекомендуется* выполнять по алгоритму:**

- **причины конфликта;**
- **стороны конфликта;**
- **развитие конфликта;**
- **итоги конфликта.**

Ответ направить в виде файла.

### **Тема 11. Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства**

1. Прочитать материалы о Конфликте в компании ГУП ТЭК (материал выгружен в папку Электронный курс дисциплины, папка «Работа с кейсами 3»)

2. Выполнить анализ конфликта по следующей форме:

- причины конфликта
- стороны конфликта
- ресурсы сторон конфликта
- динамика конфликта
- особенности конфликта
- итоги конфликта.

3. Ответ выгрузить в виде файла.