

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

Кафедра конфликтологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Согласовано:
Руководитель ОПОП по направлению
37.03.02 – «Конфликтология»
Профиль «Социально-трудовые
конфликты»

_____ Г. М. Бирженюк

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
конфликтологии

«30» апреля 2021 г., протокол №8

Зав. кафедрой _____ Г. М. Бирженюк
Рекомендована решением Методического совета

«20» мая 2021 г., протокол № 5

Секретарь МС _____ К.В.Газина

Авторы-разработчики:

_____ Д. В. Лобок

г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цели и задачи освоения дисциплины:

Целью данной дисциплины является изучение основ теории и практики разрешения трудовых конфликтов. Дисциплина формирует у студентов целостное представление о теории и практике трудовой конфликтологии на основе современных научных знаний. Студенты учатся использовать и применять методику урегулирования и профилактики трудовых конфликтов, необходимую выпускникам учебного заведения.

Общественная жизнь нашей страны характеризуется не преодоленным системным кризисом, который может привести к повышению неуправляемости социальных институтов, разбалансированности социально-экономических процессов. В рамках отечественной конфликтологии формируется новая теоретическая парадигма – парадигма трудовой конфликтологии. Без этой целостной системной аналитической основы невозможно осуществление комплексного управления трудовыми конфликтами, обеспечение действенного социального контроля за формами и уровнем интенсивности конфликтных трудовых отношений на производстве. Изучение теоретического арсенала и практического управленческого потенциала трудовой конфликтологии может сыграть важную роль в достижении стабильности и оптимизации социально-трудовых отношений и одновременно их динамичности и гибкости за счет более полного освоения инновационных ресурсов и выявления скрытых резервов хозяйственных организаций.

Задачи дисциплины:

- овладение понятийно-категориальным аппаратом трудовой конфликтологии;
- изучение основных концепций трудового конфликта и его профилактики;
- изучение объективных и субъективных причин трудовых конфликтов и сотрудничества в процессе их разрешения и профилактики;
- определение целей, функций конфликтов в трудовых отношениях и методов их предотвращения, использования, урегулирования и завершения;
- изучение структур и способ налаживания социальных взаимодействий конфликтного и конвенционального характера;
- изучение технологий коммуникативного урегулирования трудовых конфликтов;
- изучение особенностей протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня;
- выработка у студентов соответствующих навыков и умений необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Полученные студентами знания будут способствовать формированию системного подхода к разрешению трудовых конфликтов, повышению конфликтологической компетентности, вооружению их конкретными методами работы по адаптации и совершенствованию организационного поведения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Социальное партнерство (профсоюзы)	+	+	+									+	
2	Государственное урегулирование конфликтов и трудовой арбитраж					+		+	+		+		+	
3	Современные аспекты СТК				+		+		+			+		+

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций с установленными к ним индикаторами:

Компетенции и индикаторы их достижения

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Управление конфликтами	ПК-1. Способность осуществлять диагностику социально-трудовых конфликтов по количественным и качественным критериям.	ПК-1. Знать: - историю эволюции предмета трудовой конфликтологии, природы трудового конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах
		ПК-1. Уметь: давать общую оценку социально-экономическим процессам, происходящим в трудовом конфликте выявлять конфликтогенные факторы при анализе конкретных ситуаций;
		ПК-1. Владеть: навыками определения круга задач для разработки и реализации проектов;
	ПК-2. Способность к построению диагностической, динамической и прогностической моделей социально-трудовых конфликтов	ПК-2. Знать. Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами ПК-2. Уметь: использовать технологии коммуникативного урегулирования трудовых конфликтов; ПК-2. Владеть: умением определять цели, функции конфликтов в трудовых отношениях и методы их предотвращения, использования, урегулирования и завершения
	ПК-3. Способность к осуществлению конфликтологического проектирования как технологии управления социально-трудовыми конфликтами	ПК-3. Знать. Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня; ПК-3. Уметь: предлагать способы разрешения трудовых конфликтов; оценивать ожидаемые результаты исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. ПК-3. Владеть: навыками выбора оптимальных способов разрешения трудовых конфликтов, исходя из действующих правовых норм,

Знания, умения и навыки характеризуют этапы формирования компетенций и обеспечивают достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение

5. Тематическое содержание дисциплины

Тема 1. Введение

Предмет и задачи дисциплины. Источники и литература. Закономерности возникновения конфликтных противоречий и конфликтов в трудовых отношениях, динамика и формы развития конфликтных ситуаций, способы предупреждения, разрешения и управления конфликтами. Объект, предмет и методы исследования трудовых конфликтов. Задачи и цели изучения трудовых конфликтов.

Тема 2. Методологические и теоретические основы исследования трудовых конфликтов

Концепции трудового конфликта. Общие теории трудового конфликта. Российские и зарубежные ученые о природе трудового конфликта. Трудовой конфликт как специфический тип социального взаимодействия. Основные типы социальной борьбы. Ресурсы конфликтной борьбы субъектов трудовых отношений на предприятии.

Тема 3. Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия

Понятие труда. Оперирование трудом на рынке. Понятия «трудовые отношения» и «конфликтные трудовые отношения». Уровни конфликтных трудовых отношений. Классификация основных теоретических подходов к трудовым отношениям. Концепции развития предприятия и их влияние на теорию трудового конфликта. Причины социально-трудовых конфликтов. Основные виды противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Основные институты трудовых отношений.

Тема 4. Формы трудовых конфликтов

Скрытые и явные трудовые конфликты. Саботаж и его виды. Забастовка как проявление явного социально-трудового конфликта. Теория циклов протеста. Типология протестных действий. Активные и пассивные протестные действия. Наступательная и примирительная стратегия активных и пассивных протестных действий.

Тема 5. Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта

Основные стадии трудового конфликта. Функции социально-трудового конфликта. Трудовой конфликт как комплексный и гетерогенный процесс. Общественная целесообразность конфликта.

Тема 6. Субъекты трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика

Конфронтация различных социальных групп, как основа социально-трудового конфликта. «Внутренние» и «внешние» влияющие группы в социально-трудовом конфликте. Потенциальные групповые субъекты трудового конфликта. Теория управляемости

конфликтным процессом. Социальная сила и её влияние на поведение оппонента. Конфликтогенные факторы в современной России.

Тема 7. Институт власти на предприятиях как механизм возникновения трудовых конфликтов

Основные элементы института власти на предприятии. Социально-политические изменения и их влияние на развитие трудовых конфликтов. Экономическая и юридическая власть собственника. Организационно-распорядительная, информационная и социально-психологическая власть и трудовые конфликты. Протестная самоорганизация работников на предприятии как механизм восстановления баланса интересов персонала.

Тема 8. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях

Методики оценки уровня конфликтности на российских предприятиях. Феномен «социального терпения» и его влияние на тенденцию развития социально-психологической обстановки в стране. Адаптация личности работника к рыночным отношениям. Влияние формально-договорной системы трудовых отношений на трудовые конфликты.

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

Понятие «управление» в социологической науке. Современные управленческие подходы к регулированию и разрешению социально-трудовых конфликтов. Нормативный, или морально-правовой подход к урегулированию конфликта. Реалистический, или принудительно-переговорный подход в разрешении конфликта. Интегративный способ управления конфликтом. Взаимосвязи «подхода», «способа» и «стиля поведения» субъектов конфликта.

Тема 10. Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях

Преодоление отставания заработной платы. Механизм мотивации труда. Разработка и осуществление профилактических мер для предотвращения трудового конфликта. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Порядок ведения коллективных переговоров. Механизм разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров. Гарантии прав и ответственность участников переговоров. Структура и содержание коллективных договоров. Их основные разделы. Сроки заключения и действия коллективных договоров. Контроль за соблюдением и ответственностью сторон в период действия коллективного договора. Виды соглашений и их участники.

Тема 11. Правовые основы и процедурные аспекты регулирования коллективных трудовых споров

Правовое регулирование конфликтного поведения. Правовая основа разрешения социально-трудовых споров. Современное законодательство о разрешении социально-трудовых споров. «Конфликты права» и «конфликты интересов».

Тема 12. Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении трудовых конфликтов в зарубежных странах

Идеология социального партнерства. Опыт социального партнерства за рубежом. Примирительно-третейская процедура и её стадии. Трудовое посредничество. Согласительные процедуры. Трудовой арбитраж и его особенности. Особенности забастовочной борьбы за рубежом.

Тема 13. Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства

Становление системы социального партнерства в России. Теория социального партнерства. Система социального партнерства. Формы регулирования социального партнерства: участие в заключении Генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между правительством, представителями профсоюзов и предпринимателей; работа трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и заключению отраслевых тарифных соглашений.

Приоритетные направления развития социального партнерства.

6. План практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям	Формируемые компетенции	Формы контроля усвоения знаний
1.	Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	Концепции трудового конфликта. Общие теории трудового конфликта. Российские и зарубежные ученые о природе трудового конфликта. Трудовой конфликт как специфический тип социального взаимодействия. Основные типы социальной борьбы. Ресурсы конфликтной борьбы субъектов трудовых отношений на предприятии. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-1	Опрос, доклад, реферат
2.	Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	Понятие труда. Оперирование трудом на рынке. Понятия «трудовые отношения» и «конфликтные трудовые отношения». Уровни конфликтных трудовых отношений. Классификация основных теоретических подходов к трудовым отношениям. Концепции развития предприятия и их влияние на теорию трудового конфликта. Причины социально-трудовых конфликтов. Основные виды противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Основные институты трудовых отношений. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-1	Опрос, доклад, реферат решение кейсов*
3.	Формы трудовых конфликтов	Скрытые и явные трудовые конфликты. Саботаж и его виды. Забастовка как проявление явного социально-трудового конфликта. Теория циклов протеста. Типология протестных действий. Активные и пассивные протестные действия. Наступательная и примирительная стратегия активных и пассивных протестных действий. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-2	Опрос, доклад, реферат решение кейсов*

4.	Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта	Основные стадии трудового конфликта. Функции социально-трудового конфликта. Трудовой конфликт как комплексный и гетерогенный процесс. Общественная целесообразность конфликта. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-2	Опрос, доклад, реферат, деловая игра решение кейсов*
5.	Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	Методики оценки уровня конфликтности на российских предприятиях. Феномен «социального терпения» и его влияние на тенденцию развития социально-психологической обстановки в стране. Адаптация личности работника к рыночным отношениям. Влияние формально-договорной системы трудовых отношений на трудовые конфликты. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-1.2	Опрос, доклад, реферат решение кейсов*
6.	Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	Понятие «управление» в социологической науке. Современные управленческие подходы к регулированию и разрешению социально-трудовых конфликтов. Нормативный, или морально-правовой подход к урегулированию конфликта. Реалистический, или принудительно-переговорный подход в разрешении конфликта. Интегративный способ управления конфликтом. Взаимосвязи «подхода», «способа» и «стиля поведения» субъектов конфликта. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-1,2	Опрос, доклад, реферат решение кейсов*
7.	Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях	Порядок ведения коллективных переговоров. Механизм разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров. Гарантии прав и ответственность участников переговоров. Структура и содержание коллективных договоров. Их основные разделы. Сроки заключения и действия коллективных договоров. Контроль за соблюдением и ответственностью сторон в период действия коллективного договора. Виды соглашений и их участники. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-3	Опрос, доклад, реферат решение кейсов*
8.	Опыт трудового арбитража и посредничества	Идеология социального партнерства. Опыт социального партнерства за рубежом.	ПК-3	Опрос, доклад, реферат,

	при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	Примирительно-третейская процедура и её стадии. Трудовое посредничество. Согласительные процедуры. Трудовой арбитраж и его особенности. Особенности забастовочной борьбы за рубежом. Литература: осн. и доп. п.10		тренинг решение кейсов*
9.	Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	Становление системы социального партнерства в России. Теория социального партнерства. Система социального партнерства. Формы регулирования социального партнерства: участие в заключении Генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между правительством, представителями профсоюзов и предпринимателей; работа трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и заключению отраслевых тарифных соглашений. Литература: осн. и доп. п.10	ПК-3	Опрос, доклад, реферат, деловая игра решение кейсов*

***Решение кейсов из Перечня КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах), размещенных в разделе ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ**

7. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого-дискуссионное обсуждение проблем	+	
Работа в малой группе		+
Case-study	+	+
Деловая игра		+
Тренинг		+
Поисковый метод		+
Проектный метод		+
Приглашение специалиста		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1.	Изучение основной и	ПК-1	Представления

	дополнительной литературы, нормативно правовых актов по теме.		обоснованной и развернутой структуры работы
2.	Доклад	ПК-1	Выступление с докладом
3.	Реферат	ПК-1	Подготовка реферата
4.	Деловая игра	ПК-2,3	Разработка программы действий в предлагаемой ситуации
5.	Тренинг	ПК-2,3	Участие в тренинге
6.	Подготовка к семинарскому занятию	ПК-1,2,3	Опрос на практическом занятии
7.	Подготовка к контрольной работе	ПК-1,2,3	Контрольная работа
8.	Самотестирование	ПК-1,2,3	Тестирование
9.	Анализ кейса	ПК-1,2,3	Письменный анализ кейса
10.	Подготовка кейса	ПК-1,2,3	Составленный кейс с вопросами

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрены текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение семестра.

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде экзамена. Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в разделе «**Оценочные и методические материалы**».

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная:

1. Былков, В.Г. Рынок труда и развитие занятости населения: учебник / В.Г. Былков. — М.: КноРус, 2019. — Режим доступа: <http://book.ru/book/932206>

2. Конфликтолог - профессия XXI века: учебное пособие / СПб Гуманит. ун-т профсоюзов; науч. ред. Г. М. Бирженюк. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2014. - Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=static_req&sys_code=88.5/K64-927088&bns_string=IBIS

3. Макаров, Е.И. Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга: учебное пособие / Е. И. Макаров, Д. В. Лобок; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2014. – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=static_req&sys_code=88.5/M15-211675&bns_string=IBIS

б) Дополнительная

1. Влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях: история и современность / Д. В. Лобок [и др.]; рец. Г. М. Бирженюк. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2021. - 216 с.: табл. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 27). – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=static_req&sys_code=65.291.6/B58-895528586&bns_string=IBIS.

2. Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов: научное издание / Д. В. Лобок [и др.]; рук. авт. кол. Д. В. Лобок; науч. ред. А.С. Запесоцкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2018. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/К 60-582553676&bns_string=IBIS

3. Конструктивные и деструктивные технологии освещения в СМИ коллективных трудовых споров (конфликтов): материалы в помощь самостоятельной работе студентов / Г. М. Бирженюк [и др.]; рук. авт. кол. А. В. Шершуков; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2018. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=76.1/3.8/К 65-350957717&bns_string=IBIS

4. Макаров, Е.И. Динамическая модель социально-трудового конфликта: материалы в помощь самостоятельной работе студентов / Е. И. Макаров; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2017. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/М 15-356302964&bns_string=IBIS

5. Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России / Г. М. Бирженюк [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий; рук. авт. кол. Е. И. Макаров; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2017. - Режим доступа:

[http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=66.2\(2\)/М 77-122218717&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=66.2(2)/М 77-122218717&bns_string=IBIS)

6. Национально ориентированная концепция трудовой этики и модель социально-трудовых отношений постсоветской России: методические рекомендации / В. В. Горшкова [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий; рук. авт. кол. А. П. Марков; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2018. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/Н 35-349252014&bns_string=IBIS

7. Повышение эффективности участия объединений работодателей в системе социального партнерства: материалы в помощь самостоятельной работе студентов / М. М. Артюхина [и др.]; науч. конс. А. С. Запесоцкий; рук. авт. кол. Д.В. Лобок; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2018. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/П 42-042864545&bns_string=IBIS

8. Правовое регулирование подготовки и профессиональной деятельности конфликтологов: методические рекомендации / В. В. Горшков [и др.]; науч. конс. Г. М. Бирженюк; рук. авт. кол. Р. А. Ромашов; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2017. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/П 68-156003769&bns_string=IBIS

9. Профсоюзы на защите социально-трудовых прав работников: опыт Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области / СПб Гуманит. ун-т профсоюзов; науч. ред. А. С. Запесоцкий; рук. авт. кол. Д. В. Лобок. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2018. – Режим доступа:

[http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=66.72\(2\)/П 84-736478953&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=66.72(2)/П 84-736478953&bns_string=IBIS)

10. Реализация потенциала социального партнерства для эффективного урегулирования социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации: материалы в помощь самостоятельной работе студентов / А. А. Довганенко [и др.]; науч. конс. Е. И. Макаров; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2017. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/Р 31-613329304&bns_string=IBIS

11. СМИ как фактор социально-трудовых отношений (конфликтологический анализ)/ Г. М. Бирженюк [и др.]; рук. авт. кол. А. В. Шершуков; науч. ред. А. С. Запесоцкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2018. – Режим доступа:

http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=76.1/3.8/C 50-856116605&bns_string=IBIS

12. Социально-трудовые конфликты в РФ: причины, особенности развития и урегулирования в условиях кризисных явлений в экономике: материалы в помощь самостоятельной работе студентов / Г. М. Бирженюк [и др.]; рук. авт. кол. А. А. Довганенко; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2017. – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/C 69-452586207&bns_string=IBIS

13. Социально-трудовые конфликты: понятие, предмет, методология (по материалам отечественных и зарубежных изданий): материалы в помощь самостоятельной работе студентов / Г. М. Бирженюк [и др.]; рук. авт. кол. А. А. Васецкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб., 2016. – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/C 69-924548788&bns_string=IBIS

14. Социально-трудовые отношения в постсоветской России: национально-культурная специфика, проблемы формирования, ресурсы и стратегии оптимизации / Г. М. Бирженюк [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2019. - 240 с. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 14). – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=60.5/C 69-861075877&bns_string=IBIS.

15. Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России: мониторинг, обобщенные выводы: материалы в помощь самостоятельной работе студентов / О. Н. Громова [и др.]; рук. авт. кол. З. Н. Каландаришвили; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб., 2017. – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/C 89-953137295&bns_string=IBIS

16. Управление конфликтами в сфере социально-трудовых отношений: теория, практика и направления совершенствования (институциональный аспект): материалы в помощь самостоятельной работе студентов / Г. М. Бирженюк [и др.]; рук. авт. кол. А. А. Васецкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: [б. и.], 2016. – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=67.627/У 67-786742989&bns_string=IBIS

17. Управление социально-трудовыми отношениями за рубежом: история и современность / Д. В. Лобок [и др.]; науч. рук. работы Д. В. Лобок; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2020. - 248 с. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 22). – Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=60.5/У 67-886017183&bns_string=IBIS.

в) Периодические издания

1. Конфликтология: ежеквартальный научно-практический журнал/ Фонд развития конфликтологии. - СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2015... - ISSN 1818-1198

г) Лицензионное программное обеспечение

1. Семейство программ Microsoft Office Standart Russian (Включает набор продуктов: Word, Excel, PowerPoint, Publisher, Outlook);
2. Mirapolis Virtual Room;

3. Антиплагиат;
4. КонсультантПлюс

Обеспечено доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде СПбГУП.

д) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>
2. Электронно-библиотечная система СПбГУП: <http://library.gup.ru>
3. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
5. Российское образование <http://www.edu.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
7. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - www.urait.ru
8. Электронно-библиотечная система «Лань» - www.e.lanbook.com
9. Электронно-библиотечная система «Айбукс» - www.ibooks.ru
10. Электронно-библиотечная система «ВООК» - www.book.ru
11. Официальный сайт Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга <http://www.kobr.spb.ru>.
12. Агентство «Мониторинг.ru», www.monitoring.ru
13. Росстат, www.gks.ru
14. Информационно-экспертная группа «Панорама», www.panorama.ru
15. Информационный центр анализа мировых конфликтов, www.worinfo.narod.ru
16. Научная электронная библиотека, www.elibrary.ru
17. Научно-исследовательский фонд «Индем», www.indem.ru
18. Национальная электронная библиотека, www.nel.nns.ru
19. Официальный сайт Правительства РФ, www.government.gov.ru
20. Официальная Россия, www.gov.ru
21. Органы государственной власти субъектов РФ, www.gov.ru
22. Официальный портал Комитета по социально-экономическому развитию Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru/gov/admin/otrasl/trud>.
23. Сетевой экспертный канал, www.vvp.ru
24. Учебно-информационная система «Россия», www.cir.ru
25. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент», ecsosman.edu.ru

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд с демонстрационным оборудованием и техническими средствами обучения, методические ресурсы кафедры, фонды Научной библиотеки.

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся..

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента. В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимые для научно-исследовательской деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- изучение достижений естественных наук, проведение сравнительного анализа их с современными;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к экзамену.

Основными компонентами содержания данного вида работы являются:

- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- знакомство с научной литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Семинарские занятия — важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание будущих конфликтологов-практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому конфликтологу навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к экзамену. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения специальности необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Содержание практических (семинарских) занятий

№ Наименование темы дисциплины	Тематика самостоятельной работы, содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки	Формы контроля усвоения знаний. Контроль выполнения работы
1	2	3
1. Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	<p>Тема: Концепции трудового конфликта. Общие теории трудового конфликта. Российские и зарубежные ученые о природе трудового конфликта. Трудовой конфликт как специфический тип социального взаимодействия. Основные типы социальной борьбы. Ресурсы конфликтной борьбы субъектов трудовых отношений на предприятии.</p> <p>Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, тестирование</p>	Опрос, тестирование

	Литература: 3 (осн.)	
2. Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	<p>Тема: Понятие труда. Оперирование трудом на рынке. Понятия «трудовые отношения» и «конфликтные трудовые отношения». Уровни конфликтных трудовых отношений. Классификация основных теоретических подходов к трудовым отношениям. Концепции развития предприятия и их влияние на теорию трудового конфликта. Причины социально-трудовых конфликтов. Основные виды противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Основные институты трудовых отношений.</p> <p>Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование</p> <p>Литература: 3 (осн.); 3,4,5,6 (доп.)</p>	Опрос, тестирование, доклад
3. Формы трудовых конфликтов	<p>Тема: Скрытые и явные трудовые конфликты. Саботаж и его виды. Забастовка как проявление явного социально-трудового конфликта. Теория циклов протеста. Типология протестных действий. Активные и пассивные протестные действия. Наступательная и примирительная стратегия активных и пассивных протестных действий.</p> <p>Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование</p> <p>Литература: 3 (осн.) 19,20,21 (доп.)</p>	Опрос, тестирование, доклад
4. Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта	<p>Тема: Основные стадии трудового конфликта. Функции социально-трудового конфликта. Трудовой конфликт как комплексный и гетерогенный процесс. Общественная целесообразность конфликта.</p> <p>Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре</p> <p>Литература: 3 (осн.); 14,15,19 (доп.)</p>	Опрос, тестирование, доклад, деловая игра
5. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	<p>Тема: Методики оценки уровня конфликтности на российских предприятиях. Феномен «социального терпения» и его влияние на тенденцию развития социально-психологической обстановки в стране. Адаптация личности работника к рыночным отношениям. Влияние формально-договорной системы трудовых отношений на трудовые конфликты.</p> <p>Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре</p> <p>Литература: 3 (осн.) 14,15 (доп.)</p>	Опрос, тестирование, доклад, деловая игра, тренинг
6. Теоретические модели, способы и	<p>Тема: Понятие «управление» в социологической науке. Современные</p>	Опрос, тестирование,

<p>процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты</p>	<p>управленческие подходы к регулированию и разрешению социально-трудовых конфликтов. Нормативный, или морально-правовой подход к урегулированию конфликта. Реалистический, или принудительно-переговорный подход в разрешении конфликта. Интегративный способ управления конфликтом. Взаимосвязи «подхода», «способа» и «стиля поведения» субъектов конфликта. Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре Литература: 3 (осн.); 2, 19,20 (доп.)</p>	<p>доклад, деловая игра, тренинг</p>
<p>7. Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях</p>	<p>Тема: Порядок ведения коллективных переговоров. Механизм разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров. Гарантии прав и ответственность участников переговоров. Структура и содержание коллективных договоров. Их основные разделы. Сроки заключения и действия коллективных договоров. Контроль за соблюдением и ответственностью сторон в период действия коллективного договора. Виды соглашений и их участники. Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре Литература: 3 (осн.) 9,10,11,22 (доп.)</p>	<p>Опрос, тестирование, доклад, деловая игра, тренинг</p>
<p>8. Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах</p>	<p>Тема: Идеология социального партнерства. Опыт социального партнерства за рубежом. Примирительно-третейская процедура и её стадии. Трудовое посредничество. Согласительные процедуры. Трудовой арбитраж и его особенности. Особенности забастовочной борьбы за рубежом. Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре Литература: 3 (осн.) 1,2,16,17 (доп.)</p>	<p>Опрос, тестирование, доклад, деловая игра, тренинг</p>
<p>9. Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства</p>	<p>Тема: Становление системы социального партнерства в России. Теория социального партнерства. Система социального партнерства. Формы регулирования социального партнерства: участие в заключении Генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между правительством, представителями профсоюзов и предпринимателей; работа трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и заключению</p>	<p>Опрос, тестирование, доклад, деловая игра, тренинг</p>

	отраслевых тарифных соглашений. Задача: изучение литературы и ответ на вопросы, доклады, тестирование, участие в деловой игре Литература: 3 (осн.) 13,14,15,16 (доп0)	
--	---	--

3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

№	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Введение	ПК-1	Знает: историю эволюции предмета трудовой конфликтологии, природы трудового конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах	Доклад, опрос, тестирование
2	Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	ПК-1	Знает: историю эволюции предмета трудовой конфликтологии, природы трудового конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы,	Доклад, опрос, тестирование

			особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах	
3	Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	ПК-1	Знает: историю эволюции предмета трудовой конфликтологии, природы трудового конфликта, его структуру, виды, детерминирующие факторы, особенности динамики протекания конфликтов в различных сферах	Доклад, опрос, тестирование
4	Формы трудовых конфликтов	ПК-2	Знает: Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами	Доклад, опрос, тестирование, реферат
5	Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта	ПК-2	Знает: Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами	Доклад, опрос, тестирование, реферат
6	Субъекты социально-трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика	ПК-1,2	Знает: Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра
7	Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально-трудовых конфликтов	ПК-2	Знает: Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, тренинг
8	Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	ПК-2	Знает: Возможные способы работы с трудовыми конфликтами, условия, обеспечивающие предупреждение, разрешение и управление трудовыми конфликтами	Доклад, опрос, тестирование

9	Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	ПК-2,3	Знает: Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, решение кейсов
10	Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях	ПК-3	Знает: Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, решение кейсов
11	Правовые основы и процедурные аспекты регулирования коллективных трудовых споров в России	ПК-3	Знает: Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, решение кейсов
12	Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	ПК-3	Знает: Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, решение кейсов
13	Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	ПК-3	Знает: Особенности протекания и разрешения трудовых конфликтов федерального, регионального и локального уровня	Доклад, опрос, тестирование, деловая игра, решение кейсов
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины				Экзамен

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

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.

Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

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.

Шкала оценивания

Вид контроля	Форма отчетности и / или контроля	Максимально возможное количество баллов
Текущий контроль		70
Доклад	Выступление с докладом	15
Реферат	Предоставление реферата	20
Участие в деловой игре	Подготовка материалов к деловой игре	20
Тренинг	Участие в тренинге	15
Промежуточная аттестация	Экзамен	30
Всего по дисциплине		100

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 □ «5»; < 85 баллов □ «4»; < 70 баллов □ «3»; < 55 баллов □ «2».

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

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:

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
Итого:		15 (-% 5)

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

Конкретная ситуация (кейс)

Тема 8. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях

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 микро группах, 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 «Нижнекамскшина».
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 «VSEXOPHO» (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

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации 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)

Тестовые материалы

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые тестовые задания и решение конфликтологических задач, которые содействуют превращению теоретических знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению конфликтологическими знаниями.

Решение тестовых заданий является важным методическим приемом для закрепления и осмысления полученных знаний по изучаемому предмету.

- Студент тестируемой учебной группы получает 50 тестовых заданий. Для каждого из вопросов тестового задания предусмотрен только один правильный вариант ответа, который должен выбрать студент. Результаты тестирования оцениваются в зависимости от количества неверно выбранных ответов.

- Итоги тестирования заносятся в ведомость, составляемую на всю учебную группу. Предоставленные сведения должны содержать данные о количестве опрошенных, о количестве отличных, хороших, удовлетворительных и неудовлетворительных оценок.

- В заключение работы выводиться средний балл итогового контроля знаний студентов.

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

1. Общее количество тестовых заданий в базе - 50
2. Ограничение времени выполнения теста (в мин) - 45
3. Автоматическое перемешивание вопросов в тесте: - да
4. Случайный порядок ответов в тестовом задании: - нет
5. Критерии оценки результатов тестирования:
 - Неудовлетворительно – 0 –50% правильных ответов
 - Удовлетворительно -51 – 75% правильных ответов
 - Хорошо – 76 -89% правильных ответов
 - Отлично – 90% и более правильных ответов

Пример тестовых заданий для текущего контроля:

1. **Активность социальной группы в трудовом конфликте проявляется в:**
 - а) Действии
 - б) Бездействии
 - в) Угрозе действия
 - г) Выжидании

2. **Кто относится к внешним силам трудового конфликта?**
 - а) владельцы
 - б) ассоциированные лица
 - в) ассоциации работников
 - г) общественные группы
 - д) политические партии

3. **Выделите типы трудовых конфликтов по предмету спора:**
 - а) информационные

- б) поведенческие
- в) правовые
- г) отношений
- д) ценностные
- е) организационные
- ж) психологические

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)

1. Институт коллективных трудовых споров
2. Трудовой конфликт, его сущность и место в системе социальных противоречий
3. Неюридические (разрешение) и юридические (управление) формы разрешения трудовых конфликтов
4. Процесс конструктивного воздействия на трудовой конфликт
5. Основные компоненты программы конструктивного воздействия на трудовой конфликт
6. Эффективная программа и стратегия конструктивного воздействия на трудовой конфликт (10 принципов)
7. Личные стили в трудовом конфликте
8. Переговоры как метод разрешения трудового конфликта
9. Межличностные трудности в переговорном процессе
10. Манипулятивные модели при разрешении трудового конфликта
11. Основные компоненты программы конструктивного воздействия на трудовой конфликт
12. Виды трудовых конфликтов и причины их возникновения
13. Последствия трудового конфликта в организации
14. Предупреждение трудовых конфликтов в организации
15. Формальные и неформальные отношения в организации
16. Основные причины возникновения трудовых конфликтов в организации.
17. Основные функции и возможные последствия организационных конфликтов
18. Способы предупреждения организационных конфликтов
19. Признаки социальной напряженности в организации.
20. Способы урегулирования и разрешения организационных конфликтов
21. Функции трудовых конфликтов
22. Ресурсы конфликтной борьбы субъектов конфликтных отношений на предприятии
23. Профилактика трудовых конфликтов на предприятии (организации)
24. Негативные последствия трудовых конфликтов
25. Позитивные последствия трудовых конфликтов

26. Причины трудовых конфликтов
27. Стороны трудового конфликта
28. Организационные институты разрешения трудовых конфликтов
29. Методы разрешения трудового конфликта
30. Формы разрешения трудового конфликта
31. Методы диагностики и профилактики трудовых конфликтов
32. Признаки классификации трудовых конфликтов
33. Забастовка. Порядок ее объявления и проведения
34. Роль коллективного договора в профилактике трудовых конфликтов
35. Основные концепции исследования трудовых конфликтов
36. Основные причины трудовых конфликтов в современной России
37. Типы трудовых конфликтов
38. Способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты
39. Медиация в трудовом конфликте
40. Мониторинг трудовых конфликтов
41. Ситуационный анализ социально-трудовой обстановки и его задачи
42. Основные задачи анализа данных о трудовых конфликтах
43. Посредничество и арбитраж в зарубежных странах
44. Порядок разрешения индивидуального трудового спора
45. Порядок разрешения коллективного трудового спора
46. Социальное партнерство и его влияние на предупреждение трудовых конфликтов
47. Медиация и корпоративная культура организации
48. Принципы медиации и правовые гарантии для сторон в трудовом конфликте
49. Институализация трудового конфликта
50. Негативные поведенческие явления в трудовом конфликте

ГЛОССАРИЙ

Аутсорсинг – передача выполнения непрофильных функций предприятия сторонним организациям.

Аутстаффинг – система найма работников через кадровые агентства или иные сторонние организации при выполнении трудовых обязанностей в организации – получателе услуги.

Бойкот – полное или частичное прекращение с отношений с отдельным лицом, целенаправленный отказ от потребления отдельных товаров и услуг, отказ выполнять распоряжения работодателя. Бойкот (по-английски *tobocott*) — выражение, возникшее в 1880 году в связи с деятельностью Земельной лиги в Ирландии, представители которой выступали за социальную эмансипацию Ирландии путем изгнания землевладельцев и возвращения земли ирландскому народу.

Выдвижение требований – обязательная процедура, необходимая для объявления коллективного трудового спора. Выдвигаются общим собранием работников предприятия (организации) по поводу улучшения условий труда, разногласий при переговорах по заключению коллективного договора, отказе работодателя учесть мотивированное мнение представительного органа работников.

Демонстрация (от лат. - показывание) – публичное выражение общественных настроений, требований солидарности или протеста, которое проводится в форме массовых выступлений, шествий и т.п.

Динамика конфликта – ход развития конфликта по этапам и фазам под влиянием действующих на него внешних и внутренних факторов и условий.

Забастовка – одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

Индивидуальный трудовой конфликт – противоречия между работником и работодателем, при которой действие одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствует реализации ее целей. С правовой точки зрения индивидуальный трудовой спор всегда связан с нарушением трудовых прав и обязанностей одной из сторон.

Индивидуальный трудовой спор – 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 органе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. (Трудовой кодекс РФ. Ст. 381).

Интенсивность конфликта – это степень вовлеченности субъектов конфликта в конфликтное взаимодействие, изменяющаяся с течением времени.

Инцидент – случай, формальный повод или происшествие, прямо или косвенно затрагивающее интересы одного или нескольких субъектов и используемое ими для активизации конфликтных действий.

Коллективные переговоры – переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участие органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

Коллективный трудовой спор – 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. (Трудовой кодекс РФ. Ст. 398).

Конфликт – А) разновидность взаимодействия между лицами и группами лиц, вызванная наличием субъективных и/или объективных противоречий и имеющая своей целью их разрешение посредством участия в процессе активного и/или пассивного противодействия; Б) – специфическая организованность деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения.

Конфликтная ситуация – А) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и объективно создающие почву для реального противоборства между этими субъектами; Б) – процесс формирования объекта конфликта.

Высшая стадия развития социально-трудового конфликта, начало открытого противостояния противоборствующих сторон.

Конфликтный потенциал организации – комплекс факторов, способных спровоцировать трудовой конфликт и/или благоприятствовать его эскалации. Среди этих факторов можно выделить: недостатки организационной структуры, нормативно-правовой базы (разграничения функций), наличие межличностных противоречий между работниками и работодателями, замедление динамики развития организации и т.д.

Локаут(от англ. – запирает дверь перед кем-либо) – 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.

Медиация – технология альтернативного урегулирования конфликтов и споров во внесудебном порядке с участием посредника. Цель медиации – достижение добровольного обоюдного согласия и выработка действенного, взаимоприемлемого и жизнеспособного решения конфликта в юридическом, психологическом и социальном аспектах.

Моббинг – 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.

Объективные причины конфликта – это обстоятельства взаимодействия людей, приводящие к возникновению между ними противоречий в социальной, политической, экономической и иных сферах по независящим от субъектов конфликта причинам.

Открытая стадия конфликта – 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.

Переговоры – 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.

Примирительные процедуры – процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существует три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Противоречие – противоположность понятий, суждений, отношений.

Причины конфликта – это события, явления, или ситуации, предшествующие конфликту и вызывающие его при определенных условиях деятельности субъектов.

Прогнозирование конфликта – осознанное и обоснованное предположение о возможности возникновения и развития конфликта, базирующееся на эмпирических исследованиях и данных мониторинга, имеющее своей целью: определение возможности возникновения конфликта с упреждением во времени; выявление вариантов развития конфликта; определение возможных вариантов поведения участников конфликта; поиск возможных путей разрешения конфликта.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Гражданин приобретает статус работника при заключении трудового договора. Работниками могут быть трудоспособные и дееспособные лица, достигшие установленного законом возраста. Граждане, реализующие свои способности к труду в иных организационно-правовых формах (служба в военизированных формированиях, государственная гражданская служба, членство в производственном кооперативе, оказание услуг на основании гражданско-правовых соглашений и т.п.), работниками (стороной трудового правоотношения) не являются.

Социальное партнерство – А) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве; Б) – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (Трудовой кодекс РФ. Ст. 23); В) – цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

Социально-трудовой конфликт – 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. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Трудовое законодательство – отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой конфликт – это вид социального конфликта в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают: трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

Трудовой спор – А) 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. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт; б) – разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией с другой, по производственно-трудовым вопросам.

Штрейкбрéхер (нем. Streikbrecher, буквально — стачколом, ломающий стачку) — лицо, как правило нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в её споре с забастовщиками и поддерживающее её своим выходом на работу в период забастовки. В переносном смысле имеет значение изменник, предатель общих интересов. Экономической основой штрейкбрехерства является безработица. В некоторых странах существуют организации, поставляющие их на бастующие предприятия.

Эволюция конфликта – постепенное развитие конфликта от простых к более сложным формам и видам.

Эскалация трудового конфликта – динамическая характеристика конфликта, включающая в себя комплекс таких процессов, как усиление активности субъектов конфликта, их количества, расширение территориальных рамок конфликта и переход субъектов к применению более агрессивных методов борьбы.

Переход трудового конфликта в наиболее острую фазу, практически исключаящую его урегулирование путем проведения примирительных процедур.

Этапы конфликта – стадии развития конфликта, для каждой из которых характерен особый комплекс процессов взаимодействия между субъектами конфликта.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Трудовые конфликты» является изучение сущности и роли профсоюзного движения как добровольного общественного объединения граждан.

Дисциплина изучает общие закономерности и особенности возникновения и формирования профессиональных союзов работников наемного труда как в России, так и за рубежом, трансформации профдвижения в современных условиях.

Важнейшее место отведено анализу современных проблем профсоюзного движения. Студенты изучают принципы организационного строения профсоюзов, правовое обеспечение их деятельности. Большое внимание уделено роли профсоюзов в разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, охране здоровья работников, обеспечении экологической базы.

Форма промежуточной аттестации знаний — **экзамен**.

Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине «Трудовые конфликты» является лекция.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное правовое сознание будущих конфликтологов-практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому конфликтологу навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения (например, понятия государства и права, механизма государства, формы государства, нормы права, правоотношения, юридической ответственности и др.) в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами политико-правовой действительности, примерами из законодательной либо правоприменительной практики.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые

знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимы для конфликтологической деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к экзамену.

- основными компонентами содержания данного вида работы являются:
- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые **тестовые опросы** и решение задач, которые содействуют превращению знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению знаниями.

Только сочетая дидактически и органически все методические способы и приемы в их диалектическом единстве и взаимосвязи, мы можем добиться должного уяснения учебного материала со стороны студентов.

Методические рекомендации для преподавателей

Тема занятия	Виды учебных занятий	Способы учебной деятельности	Методы обучения, формы педагогического общения	Средства обучения	Формы контроля
1	2	3	4	5	6
Введение	Лекция	коллективный	лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративные учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест
Методологические и теоретические основы	Лекция, семинар	Коллективный	лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога,	иллюстративные учебные материалы, конспект	теоретический

исследования трудового конфликта			контрольный опрос	лекции	
Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	Семинар	Коллекти- -вный; Индивиду ально- группово й	частично- поисковый, дискуссия, полилог	Учебные пособия, лекционные материалы	доклад, реферат, ответы на вопросы
Формы трудовых конфликтов	Лекция, семинар	Коллекти- -вный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	тест
Характеристика процесса и функциональны х последствий социально- трудового конфликта	Лекция, семинар	Коллекти -вный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	Тест, анализ кейса
Субъекты социально- трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика	Лекция	коллектив ный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест
Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально- трудовых конфликтов	Лекция	коллектив ный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест
Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	Семинар	коллектив ный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест
Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	Лекция, семинар	коллектив ный	лекция, рассказ объяснительно- иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративны е учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест

Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на предприятиях	Лекция, семинар	Коллективный; Индивидуально-групповой	частично-поисковый, дискуссия, полилог	Учебные пособия, лекционные материалы	доклад, реферат, ответы на вопросы
Правовые основы и процедурные аспекты регулирования коллективных трудовых споров в России	Лекция	Коллективный; Индивидуально-групповой	частично-поисковый, дискуссия, полилог	Учебные пособия, лекционные материалы,	опрос, тест
Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	Лекция, семинар	коллективный	лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос	иллюстративные учебные материалы, конспект лекции	опрос, тест контрольная работа
Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	Семинар	Коллективный; Индивидуально-групповой	частично-поисковый, дискуссия, полилог	Учебные пособия, лекционные материалы	опрос, тест

Тематический план изучения дисциплины «Трудовые конфликты»

Год набора с 2021

Форма обучения - очная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудовое время по дисциплине					СР	Формируемые компетенции
		контакт. работа	в т.ч.			Иная контактная работа		
			Лекции	лаб. работы	практ. / сем./ИЗ			
1. Введение	10	1		1		-	2	ПК-1
2. Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	12	3		1		2	2	ПК-1
3. Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	11	2		-		2	2	ПК-1
4. Формы трудовых конфликтов	13	4		2		2	2	ПК-1
5. Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта	13	4		2		2	2	ПК-2
6. Субъекты социально-трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика	11	2		2		2	4	ПК-2
7. Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально-трудовых конфликтов	11	2		2		2	2	ПК-2
8. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	11	2		-		2	2	ПК-2
9. Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	13	4		2		2	2	ПК-1,2
10. Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых отношений на	13	4		2		2	4	ПК-3

предприятиях								
11. Правовые основы и процедурные аспекты регулирования коллективных трудовых споров в России	11	2		2		2	4	ПК-3
12. Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	13	4		2		2	4	ПК-3
13. Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	11	2		-		2	4	ПК-3
Контроль	18	18						
Итого по дисциплине	108	70	10	18		24	38	
Зачетных единиц	3							

Тематический план изучения дисциплины «Трудовые конфликты»

Год набора с 2021

Форма обучения – очно-заочная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудовоемкость по дисциплине					СР	Формируемые компетенции
		контактная работа	в т.ч.			практ / сем./ИЗ		
			Иная контактная работа	Лекции	лаб. работы			
1. Введение	6	2	2	-		-	4	ПК-1
2. Методологические и теоретические основы исследования трудового конфликта	6	2	-	1		1	4	ПК-1
3. Современные теории и модели трудового конфликта в организации предприятия	6	2	-	1		1	4	ПК-1
4. Формы трудовых конфликтов	6	2	-	1		1	4	ПК-1
5. Характеристика процесса и функциональных последствий трудового конфликта	6	2	-	1		1	4	ПК-2
6. Субъекты социально-трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений: структура и динамика	6	2	-	1		1	4	ПК-2
7. Институт власти на предприятиях как механизм возникновения социально-трудовых конфликтов	6	2	-	1		1	4	ПК-2
8. Трудовые конфликты и состояние социальной сферы на российских предприятиях	6	2	-	1		1	4	ПК-2
9. Теоретические модели, способы и процедуры управляющего воздействия на трудовые конфликты	6	2	-	1		1	4	ПК-1,2
10. Механизмы профилактики регулирования конфликтных трудовых	7	3	-	1		2	4	ПК-3

отношений на предприятиях								
11. Правовые основы и процедурные аспекты регулирования коллективных трудовых споров в России	9	5	2	1		2	4	ПК-3
12. Опыт трудового арбитража и посредничества при разрешении социально-трудовых конфликтов в зарубежных странах	9	5	2	1		2	4	ПК-3
13. Конфликтные трудовые отношения в системе социального партнерства	11	5	2	1		2	6	ПК-3
Контроль	18	18						
Итого по дисциплине	108	54	8	12	-	16	54	
Зачетных единиц	3							