

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

Кафедра конфликтологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
КОНФЛИКТОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

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:

_____ М. А. Бушмелева

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. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы» является приобретение студентами знаний в области управления персоналом, исследования управления трудовыми конфликтами и овладения обучающимися навыкам проведения примирительных процедур на всех этапах разрешения коллективного трудового спора (рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже) с достижением поставленной цели – исключить перерастание коллективного трудового спора в забастовку.

Задачи освоения дисциплины:

- обеспечить овладение основным понятийным аппаратом в области исследования организационно-организационно-трудовых конфликтов;
- ознакомить с комплексным анализом различных типов конфликтов;
- обеспечить освоение основных методов и способов диагностики конфликтов;
- заложить основу формирования навыков эффективной работы в коллективе, развития аналитического и критического мышления и разрешения организационно-трудовых конфликтов;
- обеспечить овладение навыками проектной деятельности и использовании в ней современных технических средств и информационных технологий.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Конфликтология организационно-трудовой сферы» относится к обязательным дисциплинам вариативной части образовательной программы по направлению подготовки «Конфликтология».

Дисциплина «Конфликтология организационно-трудовой сферы» базируется на знаниях, умениях и навыках, способах деятельности и установках, сформированных на предыдущих курсах. Программа курса направлена на расширение и углубление имеющихся знаний и навыков исследования конфликтов в организационно-трудовой сфере.

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
1	Организационно-управленческая конфликтология	+	+	+	+			+	+	+
2	Медиация							+	+	+
3	Трудовые конфликты			+	+			+	+	+

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
-----------------------	--------------------------------	--

<p>Управление конфликтами</p>	<p>ПК-1. Способность осуществлять диагностику социально-трудовых конфликтов по количественным и качественным критериям</p>	<p>ПК-1.1. Знает: основные классификации типов конфликтов; факторы и условия возникновения, этапы эскалации конфликта, методы проведения диагностики и анализа конфликта</p> <p>ПК-1.2. Умеет: определять тип конфликта и особенности развития конфликта.</p> <p>ПК-1.3. Владеет: навыками применения комплексных подходов к диагностике конфликтов, использования различных методов определения особенностей конфликта и поведения участников конфликта</p>
	<p>ПК-2. Способность к построению диагностической, динамической и прогностической моделей социально-трудовых конфликтов.</p>	<p>ПК-2.1. Знает: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.</p> <p>ПК-2.2. Умеет: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, предупреждение, диагностика, урегулирование, разрешение)</p> <p>ПК-2.3. Владеет: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций.</p>
	<p>ПК-3. Способность к осуществлению конфликтологического проектирования как технологии управления социально-трудовыми конфликтами.</p>	<p>ПК-3.1. Знает: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-3.2. Умеет: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах.</p> <p>ПК-3.3. Владеет: навыками реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в</p>

		том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг
--	--	--

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

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение

5. Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки

Анализ категории «противоречие» концепции конфликта в трудах древних мыслителей, в работах философов Нового времени (К.Маркс). Современные тенденции в работах социологов (К.Боулдинг) и психологов (З.Фрейд, К.Юнг, Э.Берн). Рассмотрение конфликта как одного из состояний, присущих любому обществу. Понятие предмета и объекта конфликтологии. Структурно-функциональный, процессуально-динамический, типологизационный, прогностический и разрешительный методы исследований в конфликтологии.

Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития

Сущность конфликта, определение понятия «конфликт» с точки зрения социологической и психологической науки. Объект, участники и среда как объективные элементы конфликта. Характер, направленность и ценности личности как основные субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта (потребность, дефицит, противоречие). Отличие причины конфликта от повода. Функции конфликта. Явные и скрытые функции. Деструктивные и конструктивные функции конфликта.

Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации

Основные начала трудового законодательства. Нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 4. Содержание труда и трудовые функции

Содержание труда как ведущий фактор отношения человека к труду. Понятие содержания труда. Виды труда. Ручной, механизированный и автоматизированный труд.

Тема 5. Рабочее время. Время отдыха

Понятие рабочего времени. Нормальная и особенная продолжительность рабочего времени (сокращенная продолжительность, неполное рабочее время, работа в ночное время и др.). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по

инициативе работника и по инициативе работодателя. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Режим гибкого рабочего времени. Сменная работа. Учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневный отдых. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Ежегодные оплачиваемые отпуска: порядок исчисления и предоставления; продление, перенесение, разделение и замена части отпуска денежной компенсацией.

Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях

Трудность типологизации конфликтов. Различные основания для классификации конфликтов, их цель. Классификация конфликтов на основании выделения сторон конфликта. Внутриличностный конфликт как конфликт нереализованного желания и его психологическая природа. Социально-психологическое противоборство, лежащее в основе межличностного конфликта, а также конфликта между личностью и группой. Социальный характер межгруппового и межгосударственного конфликтов. Малая, средняя и большая социальные группы. Стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации. Анализ тактик «избегание», «приспособление», «конфронтация», «компромисс» и «сотрудничество».

Тема 7. Индивидуальные трудовые споры

Понятие индивидуального трудового спора. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Принятие, исполнение и обжалование решений комиссии по трудовым спорам. Перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Рассмотрение индивидуальных споров в судебном порядке. Индивидуальные трудовые споры об увольнении и о переводе на другую работу.

Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров

Понятие и предмет коллективного трудового спора. Примирительные процедуры – основные понятия и определения. Создание и формирование примирительной комиссии. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Решение примирительной комиссии и его исполнение. Протокол разногласий. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений

Понятие и виды конфликтов. Социально-трудовой конфликт. Причины и развитие конфликта. Технология управления конфликтным процессом. Предупреждение конфликтов, способы их разрешения и методика урегулирования конфликтов.

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.	Предмет, объект и методы исследований в	1. Конфликт и социальное противоречие. Борьба противоположностей как	ПК-1,2,3	Доклады, эссе

	<p>конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки</p>	<p>составляющая противоречия.</p> <p>2. Предпосылки появления науки конфликтологии, предмет и объект.</p> <p>3. Методы исследований в конфликтологии.</p> <p>4. Сущность социального противоречия как основа общественного конфликта.</p> <p>5. Типология конфликтов по критерию «субъекта».</p> <p>6. Типология конфликтов по критерию сфер жизнедеятельности.</p> <p>7. Типология конфликтов по критерию характера интересов: антагонистические, враждебные неантагонистические конфликты.</p> <p>8. Типология конфликтов по критерию времени прохождения: продолжительные и кратковременные конфликты.</p> <p>Литература: 1,2,3, 6-19</p>		
2.	<p>Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития</p>	<p>1. Определение понятий: документирование управленческой деятельности, юридическая сила документов.</p> <p>2. Каков порядок согласования и подписания документов?</p> <p>3. В чем суть унификации и стандартизации управленческих документов?</p> <p>4. Основные правила оформления управленческих документов.</p> <p>5. Требования к содержанию, структуре и стилю изложения управленческих документов.</p> <p>Литература: 1,2,3, 6-30</p>	ПК-1,2,3	<p>Доклады, письменная работа, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос</p>
3.	<p>Трудовое законодательство Российской Федерации</p>	<p>1. Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ как основные источники трудового права.</p> <p>2. В каких статьях Конституции Российской Федерации и Трудовом кодексе Российской Федерации закреплены принципы трудового права.</p> <p>3. Каково соотношение принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами.</p>	ПК-1,2,3	<p>Доклады, ролевая игра, анализ кейсов, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос</p>

		<p>4. Какие нормы, являющиеся гарантиями, обеспечивающими соблюдение принципов трудового права, Вам известны.</p> <p>Литература: 1,2,3,4, 18-27</p>		
4.	Содержание труда и трудовые функции	<p>1. Составные элементы рынка трудовых ресурсов.</p> <p>2. Классификация видов труда.</p> <p>3. Социологические функции труда.</p> <p>4. Роль труда в обществе.</p> <p>5. Пути повышения эффективности трудовой деятельности.</p> <p>6. Основные элементы модели рыночной экономики.</p> <p>7. Дайте определение понятия «труд».</p> <p>8. Что включает общая модель трудового процесса?</p> <p>9. Назовите компоненты (характеристики) трудового потенциала.</p> <p>10. Какие разновидности труда Вы знаете?</p> <p>Литература: 1,2,3,4, 15-30</p>	ПК-1,2,3	Доклады, деловая игра, анализ кейсов
5.	Рабочее время. Время отдыха	<p>1. Определение понятию рабочего времени.</p> <p>2. Виды и режимы рабочего времени.</p> <p>3. Какие работы можно отнести к сверхурочным?</p> <p>4. Понятие времени отдыха.</p> <p>5. Виды времени отдыха, их классификация и характеристика.</p> <p>6. Случаи привлечения работника к сверхурочным работам. Порядок привлечения и продолжительность сверхурочных работ.</p> <p>7. Виды отпусков.</p> <p>8. Схема составления документов по предоставлению отпуска по беременности и родам.</p> <p>9. Схема составления документов по предоставлению отпуска работникам, усыновившим ребенка.</p> <p>10. Схема составления документов по предоставлению</p>	ПК-1,2,3	Доклады, деловая игра, анализ кейсов, письменная самостоятельная работа

		отпуска по уходу за ребенком. Литература: 1,2,3,4		
6.	Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях	1. Субъекты конфликта, структура их взаимодействия. 2. Как выражены программы поведения в конфликте? 3. Каковы стадии развития конфликта? 4. Перечислите основные концепции внутриличностного конфликта. 5. Назовите виды внутриличностных конфликтов. 6. Проследите генезис и последствия внутриличностного конфликта. 7. Какие механизмы психологической защиты при конфликте Вы знаете? 8. Разрешение внутриличностного конфликта и его профилактика. Литература: 1,2,3, 30-41	ПК-1,2,3	Доклады, письменная работа, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос
7.	Индивидуальные трудовые споры	1. Каков порядок защиты трудовых прав работников профессиональными союзами? 2. Что такое самозащита работниками трудовых прав? 3. Каков порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам? 4. Какие сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены законодательством? 5. Как происходит рассмотрение и разрешение индивидуальных споров в суде? Литература: 1,2,3, 16-22	ПК-1,2,3	Доклады, круглый стол, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос
8.	Разрешение коллективных трудовых споров	1. Охарактеризуйте понятие и виды коллективных трудовых споров. 2. Каков порядок рассмотрения спора примирительной комиссией? 3. Как происходит рассмотрение споров с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже? 4. Поясните понятие «право на забастовку»?	ПК-1,2,3	Доклады, круглый стол, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос

		<p>5. Раскройте порядок объявления забастовки.</p> <p>6. Каковы правовые последствия признания забастовки незаконной?</p> <p>Литература: 1,2,3, 16-22</p>		
9.	Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений	<p>1. Дайте определение конфликта.</p> <p>2. Какие виды конфликтов Вы знаете?</p> <p>3. В чем особенность социально-трудового конфликта?</p> <p>4. Какова технология управления его процессом.</p> <p>5. В чем состоит суть предупреждения конфликтов?</p> <p>6. Каковы способы разрешения и методика урегулирования конфликтов?</p> <p>7. Наиболее частые типы конфликта в отраслях экономики, регионах России, организациях различных форм собственности.</p> <p>8. Причины и формы проявления наиболее типичных в настоящее время конфликтов в социально-экономической сфере.</p> <p>9. Роль службы управления персоналом в прогнозировании и обеспечении позитивных последствий конфликта.</p> <p>Литература: 1,2,3, 15-41</p>	ПК-1,2,3	Тестирование, анализ кейсов

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.

Изучение дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы» основано на использовании технологии деловой игры, Case-study, поискового метода, позволяющих формировать навыки межличностных и групповых социально-психологических коммуникаций.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого-дискуссионное обсуждение проблем	+	+
Работа в команде		+
Case-study	+	+

Игра		+
Поисковый метод		+
Исследовательский метод		+
Выступление в роли обучающего		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1	Изучение литературы и нормативно правовых актов по теме.	ПК-1,2,3	Представление обоснованной и развернутой структуры работы
2	Подготовка к семинарскому занятию.	ПК-1,2,3	Деловая игра, круглый стол, диалого-дискуссионное обсуждение проблем
3	Работа над лекционным материалом	ПК-1,2,3	Письменный и устный опросы на практическом занятии
4	Подготовка к защите исследовательских проектов	ПК-1,2,3	Защита исследовательских проектов
5	Самотестирование	ПК-1,2,3	Тестирование

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 (практические занятия, опросы, решение и составление кейсов и т.п.).

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

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература:

1. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юрайт, 2020. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/453485>

2. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для вузов / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Юрайт, 2020. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449876>

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/425235>

б) Дополнительная литература:

4. Колесников, А. В. Корпоративная культура: учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва: Юрайт, 2020. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/451227>

5. 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. — (Социально-трудовые конфликты; Вып. 11). 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

6. Консультирование как технология урегулирования конфликтов в организации: монография / СПб Гуманит. ун-т профсоюзов; науч. ред. А. С. Запесоцкий. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2019. - 160 с. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 15). - Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.05/К 65-672243357&bns_string=IBIS.

7. Конфликтогенный потенциал нетрадиционной занятости и пути его снижения / Г. М. Бирженюк [и др.]. - Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУП(СПб), 2021. - 200 с.: табл. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 29). - Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.240/К 65-001277751&bns_string=IBIS.

8. Переговоры как регулятор социально-трудовых отношений: концепция, методика, технологии / Г. М. Бирженюк [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2018. - 200 с.: рис. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 12). - Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.05/П 27-990013519&bns_string=IBIS.

9. Психология труда: учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.]; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва: Юрайт, 2018. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/415259>

10. 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. — (Социально-трудовые конфликты; Вып. 10). - 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/С 50-856116605&bns_string=IBIS

11. Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / Г. М. Бирженюк [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2019. - 256 с. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 13). - Режим доступа: [http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9\(2\)24/У 90-526014735&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9(2)24/У 90-526014735&bns_string=IBIS).

в) Периодические издания открытого доступа:

1. Журнал «Кадры Микс». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.personal-mix.ru/>.

2. Журнал «Компания». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.co.ru/>.

1. Журнал «Конфликтология», СПб.: издательство «Фонд развития конфликтологии». ISSN: 2310-6085. Журнал зарегистрирован ВАК Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-21410 от 22 июня 2005 г., Индекс издания в каталоге агентства «Роспечать» 20809.

2. Журнал «Секрет фирмы». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.sf-online.ru/>.

3. Журнал «Справочник по управлению персоналом». [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.sup.kadrovik.ru/>.

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 «BOOK» - www.book.ru
11. Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - www.iprbooks.ru
12. Официальный портал Комитета по социальному развитию Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru/gov/admin/otrasl/trud>.
13. Официальный сайт Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга <http://www.kobr.spb.ru>.
14. Агентство «Мониторинг.ru», www.monitoring.ru.
15. Росстат, www.gks.ru.
16. Информационно-экспертная группа «Панорама», www.panorama.ru.
17. Информационный центр анализа мировых конфликтов, www.worinfo.narod.ru.
18. Московский центр Карнеги, www.carnegie.ru.
19. Научная электронная библиотека, www.elibrary.ru.
20. Научно-исследовательский фонд «Индем», www.indem.ru.
21. Национальная электронная библиотека, www.nel.nns.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.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. 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 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 конфликтологической терминологии и понятий;
 - изучение указанной литературы для подготовки к экзамену.
- Основными компонентами содержания данного вида работы являются:
- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
 - эффективное 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 конфликтологической 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 конфликтологическое сознание будущих конфликтологов. 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 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 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.

Содержание практических (семинарских) занятий

№ Наименование темы дисциплины	Тематика самостоятельной работы, содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки	Формы контроля усвоения знаний Контроль выполнения работы
Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Эволюция научных воззрений на конфликт в древнейшие времена (мифология, религия, фольклор и памятники древней литературы, суждения античных мыслителей).</p> <p>2. Основные конфликтологические идеи</p>	Доклады, деловая игра, тестирование

конфликтологии как науки	<p>средневековья.</p> <p>3. Особенности взглядов на проблему конфликта мыслителей эпохи Возрождения.</p> <p>4. Развитие теории конфликта в Новое время и в эпоху Просвещения.</p> <p>Литература: 1,2,3</p>	
Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Структура как совокупность основных элементов конфликта: субъектов конфликта (оппонентов), предмета противоборства, процесса конфликта (действие, поведение, средства и методы), поля конфликта, конфликтной ситуации.</p> <p>2. Неоднозначность современных представлений о функциях конфликта.</p> <p>3. Основные модели поведения личности в конфликте: соперничество, приспособление, избегание, компромисс и сотрудничество.</p> <p>4. Нормативная, переговорная, конфронтационная и манипулятивные стратегии поведения личности в конфликте.</p> <p>Литература: 1,2,3</p>	<p>Доклады, письменная работа, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос</p>
Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Понятие источников трудового права, их классификация и виды. Система источников и ее особенности.</p> <p>2. Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда.</p> <p>3. Содержание и конкретизация основных принципов трудового права.</p> <p>4. Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений.</p> <p>5. Основные права и обязанности работника и работодателя.</p> <p>Литература: 1,2,3,4</p>	<p>Доклады, ролевая игра, анализ кейсов, диалого-дискуссионное обсуждение проблем, устный опрос</p>
Тема 4. Содержание труда и трудовые функции	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.</p> <p>2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.</p> <p>3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.</p> <p>4. Изменение характера труда в человеческой истории.</p> <p>5. Особенности современного труда.</p> <p>Литература: 1,2,3,4</p>	<p>Доклады, деловая игра, анализ кейсов</p>
Тема 5. Рабочее время. Время отдыха	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: предоставление и оформление; график</p>	<p>Тестирование, доклады, диспут, анализ кейсов</p>

	<p>отпусков.</p> <p>3. Виды отпусков: отпуск по беременности и родам – порядок предоставления, оформление.</p> <p>4. Виды отпусков: учебный отпуск – порядок предоставления, оформление.</p> <p>5. Виды отпусков: отпуск по уходу за ребенком – порядок предоставления, оформление.</p> <p>Литература: 1,2,3,4</p>	
<p>Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях</p>	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Различия субъектов конфликта в зависимости от уровня возникновения конфликта.</p> <p>2. Формы социальных конфликтов по сфере возникновения.</p> <p>3. Экономические, политические, этнические, нравственные и правовые конфликты.</p> <p>4. Закономерности возникновения конфликта.</p> <p>5. Социальная напряженность. Проблема измерения конфликтности.</p> <p>6. Приемы и средства провоцирования конфликта.</p> <p>7. Предконфликтная ситуация, точка бифуркации, инцидент, стадия конфликтного противостояния, послеконфликтная ситуация.</p> <p>8. Способы затягивания конфликта. Скрытое и открытое проявления конфликта. Эскалация и «затухание» конфликта.</p> <p>Литература: 1,2,3</p>	<p>Доклады, диспут, деловая игра, письменная работа, анализ кейсов (диагностика конфликтных ситуаций)</p>
<p>Тема 7. Индивидуальные трудовые споры</p>	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Виды трудовых споров и их классификация.</p> <p>2. Понятие индивидуальных трудовых споров.</p> <p>3. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения.</p> <p>4. Порядок создания КТС.</p> <p>5. Порядок обращения в КТС и рассмотрения трудового спора.</p> <p>Литература: 1,2,3</p>	<p>Доклады, круглый стол, деловая игра, анализ кейсов</p>
<p>Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров</p>	<p>Тематика докладов:</p> <p>1. Этапы подготовки и порядок проведения забастовки.</p> <p>2. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.</p> <p>3. Институт переговоров: виды, функции, динамика и правила поведения.</p> <p>4. Примирительные процедуры при рассмотрении трудовых споров.</p> <p>5. Рассмотрение трудовых споров в странах Европы.</p> <p>Литература: 1,2,3</p>	<p>Доклады, круглый стол, деловая игра, анализ кейсов</p>
<p>Тема 9.</p>	<p>Тематика докладов:</p>	<p>Тестирование</p>

<p>Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые, организационные, управленческие, производственные конфликты. 2. Снижение производительности как скрытая форма трудовых конфликтов. 3. Забастовка как высшая, открытая и коллективная форма конфликта. Разновидности забастовок. 4. Локаут и возможные ответные реакции работодателей к наемным работникам. 5. Организационные особенности конфликтов. 6. Организационная культура и социальная напряженность. 7. Корпоративность и мафиозность, как факторы конфликтности в организациях. <p>Литература: 1,2,3</p>	<p>по всему курсу, доклады, диспут, анализ кейсов</p>
--	---	---

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

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки	ПК-1,2,3	ПК-1.1. Знает: основные классификации типов конфликтов; факторы и условия возникновения, этапы эскалации конфликта, методы проведения диагностики и анализа конфликта	Доклады, тесты, устный опрос, коллоквиум
2	Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития	ПК-1,2,3	ПК-1.1. Знает: основные классификации типов конфликтов; факторы и условия возникновения, этапы эскалации конфликта, методы проведения диагностики и анализа конфликта ПК-1.2. Умеет: определять тип конфликта и особенности развития конфликта.	Доклады, практическое задание, письменный опрос, устный опрос, коллоквиум
3	Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации	ПК-1,2,3	ПК-2.1. Знает: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.	Доклады, устный опрос, практическое задание, коллоквиум
4	Тема 4. Содержание труда и трудовые функции	ПК-1,2,3	ПК-2.1. Знает: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства	Доклады, устный опрос, практическое задание, коллоквиум

			организаций. ПК-1.2. Умеет: определять тип конфликта и особенности развития конфликта.	
5	Тема 5. Рабочее время. Время отдыха	ПК-1,2,3	ПК-2.1 Знает: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций.	Доклады, кейсы, практическое задание, устный опрос
6	Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях	ПК-1,2,3	ПК-2.1. Знает: принципы, методы организации конфликтологического сопровождения персонала и руководства организаций. ПК-3.2. Умеет: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах	Доклады, кейсы, практическое задание, устный опрос
7	Тема 7. Индивидуальные трудовые споры	ПК-1,2,3	ПК-3.1. Знает: принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений ПК-2.2. Умеет: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, предупреждение, диагностика, урегулирование, разрешение) ПК-3.2. Умеет: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .	Доклады, практическое задание, тесты, круглый стол, тесты, кейсы, устный опрос
8	Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров	ПК-1,2,3	ПК-3.1. Знает: принципы и технологии конфликтологического	Доклады, практическое задание, тесты, круглый стол, тесты, кейсы,

			<p>просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ПК-2.2. Умеет: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, предупреждение, диагностика, урегулирование, разрешение)</p> <p>ПК-3.2. Умеет: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах</p> <p>ПК-1.3. Владеет: навыками применения комплексных подходов к диагностике конфликтов, использования различных методов определения особенностей конфликта и поведения участников конфликта</p> <p>ПК-2.3. Владеет: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций.</p> <p>ПК-3.3. Владеет: навыками реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг</p>	устный опрос
9	Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых	ПК-1,2,3	ПК-3.1. Знает: принципы и технологии конфликтологического просвещения и	Доклады, практическое задание, тесты, кейсы, письменный опрос

	отношений		профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений ПК-2.2. Умеет: применять различные методы и технологии работы с конфликтами в организации (прогнозирование, предупреждение, диагностика, урегулирование, разрешение) ПК-3.2. Умеет: разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах ПК-1.2. Умеет: определять тип конфликта и особенности развития конфликта. ПК-1.3. Владеет: навыками применения комплексных подходов к диагностике конфликтов, использования различных методов определения особенностей конфликта и поведения участников конфликта	
Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины				Зачет 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 (зачет)

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

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

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

Критерии оценивания (экзамен)

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

- **«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
	Тестирование	20
	Представление выполненной самостоятельной работы	20
	Работа на практических (семинарских) занятиях	20
	Реферат	10
Промежуточная аттестация	Экзамен, зачет	30
Всего по дисциплине		100

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

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

1. Тема 7.

2. Тема 8.

Круглый стол (с элементами деловой игры и диспута)

Тема 7. Индивидуальные трудовые споры

1. Проблема.

Возможность конструктивного решения индивидуальных трудовых споров.

2. Концепция диспута

Причины и последствия индивидуальных трудовых споров. Меры профилактики.

3. **Активная форма проведения круглого стола:** преподаватель направляет обсуждение, а также подводит итоги.

Кейс-задачи

1. В комиссию по трудовым спорам входит 12 человек (по шесть от работников и работодателя). На заседании комиссии присутствовали семь человек, из них три представителя работников и четыре представителя работодателя. Решение КТС принято большинством в четыре голоса, требования работника отклонены. Законно ли решение КТС при таком кворуме и распределении голосов?

2. Учитель средней школы № 12 Пильгуев обратился в профсоюзный комитет школы с жалобой на директора в связи с тем, что ему необоснованно была занижена годовая премия. На требование профкома школы представить список и указать размер выплаченных премий директор предоставил данные не по всем работникам школы, а только по тем, которые являются членами профсоюза.

Дайте оценку действий профкома и директора школы. Какими правами по контролю за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права, обладают профсоюзные органы? Каково соотношение профсоюзного и государственного контроля в данной области? Является ли защита профсоюзами трудовых прав работников установленным законом способом защиты?

3. Государственный инспектор по охране труда при проведении проверки деятельности ЗАО «Строительно-монтажное управление № 3» отстранил от работы крановщицу Приходько, не прошедшую проверку знаний требований охраны труда, и привлек к административной ответственности генерального директора, указанного ЗАО. Приходько обжаловала свое отстранение от работы, ссылаясь на то, что она работает крановщицей уже восемь месяцев и за это время ни разу не допускала нарушения каких-либо правил ведения работ. Главный государственный инспектор по охране труда отказал Приходько в рассмотрении жалобы, указав следующее: отстранение Приходько от работы было осуществлено в защиту ее права на безопасные условия труда, а сама Приходько не имеет права обжаловать отстранение ее от работы.

Подлежит ли рассмотрению жалоба Приходько? Могут ли быть удовлетворены требования Приходько?

Составьте схему «Виды трудовых споров». Назовите органы, рассматривающие спор.

4. Приказом директора предприятия сварщику 5 разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на 3 месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам. Дайте правовую оценку данному приказу.

Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров

1. Проблема.

Негативное влияние коллективных трудовых споров на микроклимат организации.

2. Концепция диспута

Разрешение коллективных трудовых споров с наименьшими деструктивными последствиями. Меры профилактики.

3. Активная форма проведения круглого стола: преподаватель направляет обсуждение, а также подводит итоги.

Кейс-задачи

1. Группа работников городской поликлиники № 2 пожаловалась в городской комитет профсоюза работников здравоохранения на нарушение администрацией законодательства о труде. Комиссия горкома профсоюза, прибывшая в поликлинику для проверки жалобы, в организацию допущена не была под предлогом того, что закон не предусматривает профсоюзного контроля профорганами, не являющимися органами первичной профсоюзной организации. Права ли администрация поликлиники? Что является правовым основанием для проведения проверки в данном случае? Кто устанавливает полномочия профсоюзных органов по контролю за соблюдением норм трудового права?

2. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города. В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действиям комиссии.

3. Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации в результате анализа деятельности по осуществлению надзора за соблюдением законодательства о труде было установлено, что наиболее часто нарушение трудовых прав работников допускается в организациях торговли и общественного питания. На основании данного вывода было принято решение проводить плановые проверки соблюдения законодательства о труде в этих организациях не реже одного раза в год и осуществлять такие проверки путем как работы с документами, так и определения

фактической продолжительности рабочего времени работников посредством визуального наблюдения без извещения работодателя о факте его проведения.

Каковы права органов федеральной инспекции труда и их должностных лиц?
Оцените принятое решение.

4. При проведении сокращения штата работников ОАО «Завод транспортного машиностроения» между генеральным директором указанного ОАО и профсоюзной организацией возник спор относительно определения конкретных работников, подлежащих увольнению по данному основанию. Поскольку спор не был разрешен в ходе проведенных консультаций, генеральный директор по истечении двух недель с момента начала консультаций принял единоличное решение о расторжении трудового договора с несколькими работниками ОАО. Данное решение было обжаловано профсоюзной организацией в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда, рассмотрев жалобу, пришел к выводу, что при увольнении экономиста Егоровой и слесаря Стромиленко были нарушены требования ст. 179 ТК РФ, и выдал генеральному директору ОАО «Завод транспортного машиностроения» предписание о восстановлении этих работников на работе с оплатой вынужденного прогула. Генеральный директор отказался исполнить данное предписание, предложив работникам обжаловать увольнение в судебном порядке.

Прав ли генеральный директор? Как должен поступить в данной ситуации государственный инспектор труда?

5. Профсоюзный комитет ЗАО «Катод» предъявил генеральному директору указанного общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть данное требование, указав, что профсоюзная организация ЗАО «Катод» не прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ЗАО «Катод», следовало создать правовую инспекцию труда.

Прав ли генеральный директор? Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?

6. На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

7. Инженер Сахидзе обратился в КТС с жалобой на директора предприятия, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае успешного освоения нового вида продукции. До подачи заявления Сахидзе говорил с директором по этому вопросу, но тот, не отрицая своего заявления, сказал, что пока повысить заработную плату не может из-за плохого финансового положения предприятия.

Может ли КТС рассмотреть данное заявление? Какое решение должна принять КТС?

8. Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начала работу, но главный бухгалтер отказалась

исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок,

предусмотренный законом. Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

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.

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.

Пример тестовых заданий для текущего контроля:

Трудовое право – это:

- а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного труда;
- б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений;
- в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;
- г) совокупность правовых норм, регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В предмете трудового права центральное место занимают:

- а) отношения по заключению трудового договора;
- б) трудовые отношения;
- в) отношения по организации труда и управлению трудом;
- г) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- д) отношения социального партнерства.

Расположите источники трудового права по их юридической силе в порядке убывания:

- а) Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ; локальный нормативный правовой акт;
- б) федеральный закон; международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
- в) международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт;
- г) международный договор РФ; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
- д) локальный нормативный правовой акт; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ.

Характерным признаком трудового правоотношения является:

- а) оказание обусловленной услуги за плату;
- б) выполнение определенной, заранее обусловленной трудовой функции;
- в) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку;
- г) передача определенного имущества;
- д) выполнение одностороннего обязательства работника.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, интересы работодателей представляют:

- а) объединения работников;
- б) объединения работодателей;
- в) объединения профсоюзных органов;
- г) объединения представителей работников;
- д) объединения представителей работодателей.

Представители работников имеют право от работодателя получать информацию по вопросам...

- а) финансового состояния организации;
- б) реорганизации или ликвидации организации;
- в) экономического планирования;
- г) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- д) профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации работников.

Подходящей считается такая работа, которая соответствует...

- а) профессиональной пригодности работника;
- б) интересам членов его семьи;
- в) условиям последнего места работы;
- г) жилищным условиям;
- д) состоянию здоровья;
- е) транспортной доступности рабочего места.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

- а) руководитель организации;
- б) руководитель организации или уполномоченные им лица;
- в) юристконсульт организации;
- г) председатель профсоюзного комитета организации;
- д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя.

Коллективный договор заключается на:

- а) неопределенный срок;
- б) срок не более трех лет;

- в) срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом;
- г) срок не более пяти лет;
- д) срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Назовите обстоятельства, которые могут повлечь перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью:

- а) авария на соседнем предприятии;
- б) предотвращение или ликвидация стихийного бедствия;
- в) срочное задание работодателя;
- г) просьба работодателя.

Правовой акт, регулирующий социальные трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей, называется:

- а) коллективным договором;
- б) соглашением;
- в) трудовым договором;
- г) актом органов местного самоуправления;
- д) ученическим договором.

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

- а) руководитель организации;
- б) руководитель организации или уполномоченные им лица;
- в) юристконсульт организации;
- г) председатель профсоюзного комитета организации;
- д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя.

Коллективный договор заключается на:

- а) неопределенный срок;
- б) срок не более трех лет;
- в) срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом;
- г) срок не более пяти лет;
- д) срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Действие коллективного договора распространяется на:

- а) всех работников данной организации;
- б) членов профсоюзной организации - представителя работников;
- в) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации;
- г) членов профсоюзной организации - представителя работников, а также на иных работников организации, уполномочивших орган указанной профсоюзной организации представлять их интересы;
- д) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации, а также на работников, не являющихся членами профсоюзов, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы.

Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции:

- а) трудовой договор;
- б) коллективный договор;
- в) соглашение;
- г) гражданско-правовой договор;

д) Федеральный закон.

Назовите обстоятельства, которые могут повлечь перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью:

- а) авария на соседнем предприятии;
- б) предотвращение или ликвидация стихийного бедствия;
- в) срочное задание работодателя;
- г) просьба работодателя.

Наиболее распространенная форма социального партнерства – это...

- а) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;
- б) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- г) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров соглашений и их заключению.

Расположите источники трудового права по их юридической силе в порядке убывания:

- а) Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ; локальный нормативный правовой акт;
- б) федеральный закон; международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
- в) международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт;
- г) международный договор РФ; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт.

Характерным признаком трудового правоотношения является:

- а) оказание обусловленной услуги за плату;
- б) выполнение определенной, заранее обусловленной трудовой функции;
- в) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку;
- г) передача определенного имущества;
- д) выполнение одностороннего обязательства работника.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, интересы работодателей представляют:

- а) объединения работников;
- б) объединения работодателей;
- в) объединения профсоюзных органов;
- г) объединения представителей работников;
- д) объединения представителей работодателей.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)

1. Эволюция научных взглядов на конфликт.
2. История становления и развития конфликтологической мысли в России.
3. Основные этапы развития зарубежной конфликтологии.
4. Современные подходы к изучению социальных конфликтов.
5. Типология и классификация конфликтов организационно-трудовой сферы.

6. Структурная и процессуальная модели описания конфликта.
7. Структура конфликта. Структурные элементы конфликтов.
8. Отличие предмета от объекта конфликта.
9. Отличительные признаки понятий: «причина конфликта», «повод конфликта» и «инцидент конфликта».
10. Динамика конфликта. Этапы развития организационного конфликта.
11. Стратегия поведения в конфликте.
12. Поведенческие паттерны, связанные с полом, возрастом и темпераментом.
13. Подходы к исследованию конфликтов в организации (системный, онтологический, ситуационный, мотивационный и т.д.).
14. Факторы, влияющие на конструктивный и деструктивный характер развития конфликта.
15. Сущность трудового конфликта.
16. Забастовка как одна из форм борьбы работников за свои права.
17. Социальное партнерство как фактор экономического развития и разрешения конфликтов.
18. Социальное партнерство как официальная модель трудовых отношений.
19. Российская модель социального партнерства: сущность и проблемы.
20. Правовые основы разрешения организационных конфликтов.
21. Современная практика управления коллективными трудовыми конфликтами в России.
22. Понятие управления конфликтом. Содержание управления конфликтом.
23. Способы завершения конфликта.
24. Методы исследования конфликтов и управления ими.
25. Индивидуально-психологические различия в поведении участников конфликтных ситуаций. Типы конфликтных личностей.
26. Профилактика конфликтов в организации: основные направления.
27. Мероприятия по профилактике конфликтов в организации. Технология предупреждения конфликтов.
28. Прямые и косвенные способы разрешения конфликтных ситуаций.
29. Стадии управления организационными конфликтами. Типы разрешения конфликта.
30. Методы управления конфликтной ситуацией. Стили поведения в конфликтной ситуации: система Томаса – Киллменна.
31. Способы и тактики улаживания организационных конфликтов. Два подхода к разрешению конфликта: «выигрыш – проигрыш»; «выигрыш – выигрыш».
32. Разрешение конфликтов с участием третьей стороны.
33. Роль руководителя в организационном конфликте.
34. Лидерство через конфликт: эффективное управление организационно-управленческими конфликтами с участием лидеров-посредников.
35. Разрешение и предупреждение конфликтов.
36. Тактики поведения в конфликте.
37. Типы медиаторов, их роль в принятии решения.
38. Функции медиаторов в зависимости от их ролей.
39. Процесс медиации и тактики взаимодействия медиатора с оппонентами.
40. Участие профсоюзов в урегулировании трудовых споров посредством медиации.
41. Переговоры: общая стратегия и модели переговорного процесса.
42. Организация переговорного процесса и его этапы.

43. Психологические механизмы переговорного процесса. Психологические условия успеха на переговорах.
44. Переговорные стили. Приемы и техники, применяемые в переговорном процессе.
45. Конфликтологическое консультирование как способ урегулирования конфликтов в организации.
46. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамену)

1. Раскройте содержание права на труд и на защиту от безработицы.
2. Раскройте содержание права на вознаграждение за труд.
3. Раскройте содержание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры.
4. Раскройте содержание права на забастовку.
5. Раскройте содержание права на отдых.
6. Раскройте содержание права на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов.
7. Предмет и объект конфликтологии.
8. Трактовка необходимости социальных конфликтов в точки зрения средневековых теологов.
9. Методы исследований в конфликтологии.
10. Охарактеризуйте Трудовой кодекс Российской Федерации как источник трудового права.
11. Охарактеризуйте федеральные законы, регулирующие трудовые и связанные с ними иные общественные отношения.
12. Каким образом соотносятся общие и специальные нормы трудового права?
13. Понятие организационно-трудового конфликта, природа и функции.
14. Причины и факторы организационно-трудовых конфликтов.
15. Сущность организационно-трудового конфликта.
16. В чем состоят особенности формирования локальных нормативных правовых актов и какова их роль в регулировании условий труда?
17. Раскройте понятие «рабочего времени» как правовой категории.
18. Назовите существующие виды и нормативы рабочего времени.
19. Укажите различия сокращенного и неполного рабочего времени.
20. Подходы к исследованию конфликтов в организации (системный, онтологический, ситуационный, мотивационный и т.д.).
21. Раскройте понятие «времени отдыха» как правовой категории.
22. Назовите виды времени отдыха, предусмотренные законодательством.
23. Дайте характеристику основного отпуска, дополнительного отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.
24. Объективные элементы конфликта (объект конфликта, участники конфликта, среда конфликта).
25. Субъективные элементы конфликта (тип темперамента и характер личности, установки и мотивы, манера поведения, этические ценности).
26. Деструктивные функции конфликта.
27. Конструктивные функции конфликта
28. Анализ различий между инцидентом и причиной конфликта.

29. Проблема классификации конфликтов. Классификация конфликтов по сферам жизнедеятельности людей и по направленности воздействия и распределения полномочий.
30. Классификация конфликтов на основании выделения сторон конфликта.
31. Влияние личностных особенностей на возникновение и разрешение конфликтных ситуаций.
32. Различные стратегии поведения в конфликтной ситуации. Оценка положительных и отрицательных сторон каждой из них.
33. Правовые основы разрешения организационно-правовых конфликтов.
34. Пять основных тактик поведения в конфликтных ситуациях.
35. Порядок образования, права комиссии по трудовым спорам.
36. Классификация индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых комиссиями по трудовым спорам и в судебных органах.
37. Порядок и сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и судами.
38. Порядок принятия решений комиссиями по трудовым спорам и судами и их обжалование.
39. Понятие «коллективный трудовой спор» и его отличие от суммы индивидуальных трудовых споров.
40. Порядок выдвижения требований работников и их представителей.
41. Примириательные процедуры и их последовательность.
42. Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией.

ГЛОССАРИЙ

Агрессия – действие, поведение, нацеленное на причинение ущерба (морального, физического и т.д., вплоть до полного уничтожения) другому лицу.

Адаптация социальная – процесс активного приспособления индивида или группы к определенным материальным условиям, нормам, ценностям общества.

Антипатия – устойчивое отрицательное эмоциональное отношение индивида к другому человеку (социальной группе); проявляется в неприязни, недоброжелательности.

Арбитр – третья сторона в конфликте.

Блеф – тактический прием конфликтного противоборства; представляет собой демонстрацию реально не существующих сил и средств с целью запугивания оппонента.

Внутренняя установка – субъективное восприятие личностью своего статуса в группе.

Внутриличностный конфликт – конфликт внутри психического мира личности; представляет собой столкновение ее противоположно направленных мотивов.

Враждебность – психологическая установка на конфликтное взаимодействие, готовность к конфликтному поведению.

Границы конфликта – внешние структурно-динамические пределы конфликта по числу участников (субъектные границы); по территории, на которой происходит конфликт (пространственные границы); по продолжительности конфликта (временные границы).

Группа – два и более индивида, объединённых общей деятельностью таким образом, что каждый из них влияет на другого или других.

Групповая атрибуция – объяснение позитивного поведения своей группы внутренними причинами, а чужой группы – внешними обстоятельствами, и, соответственно, наоборот.

Групповые нормы – правила регуляции поведения членов группы, выработанные в результате совместной групповой деятельности и общения.

Групповые санкции – принятые в группе ограничения, запреты и другие меры воздействия по отношению к членам группы, нарушающим групповые нормы.

Диагностика конфликта – исследование конфликта с целью определения его основных характеристик.

Динамика конфликта – ход развития конфликта по этапам и фазам.

Институционализация конфликта – установление четких норм и правил конфликтного взаимодействия, определение рабочих групп и комиссий по управлению конфликтом.

Интерес – то, что побудило участника конфликта занять свою позицию.

Инцидент – 1) внешнее открытое противоборство сторон, возникшее впервые; 2) стечение обстоятельств, являющихся поводом для конфликта.

Инцидент конфликта – это тут случай, который помогает обнаружить открытое противоборство сторон.

Катарсис – термин введен Аристотелем как душевная разрядка, испытываемая зрителем в процессе сопереживания.

Компромисс – стратегия поведения субъектов в конфликте, ориентированная на определенные взаимные уступки.

Конгруэнтность – адекватная реакция личности на конфликтную ситуацию.

Консенсус – общее согласие по спорному вопросу; соглашение, которое устраивает обе конфликтующие стороны на основе взаимных уступок.

Конфликт – отношение между субъектами социального взаимодействия, характеризующееся их противоборством на основе противоположно направленных мотивов или суждений.

Конфликт (от лат. conflictus) – ситуация, характеризующаяся противоборством сторон, которое обусловлено противоположностью или существенными различиями интересов, взглядов или ценностных ориентаций. **Групповые конфликты** – конфликты, возникающие в системах социального взаимодействия: «личность-группа» или «группа-группа».

Конфликтная ситуация – накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и объективно создающие почву для реального противоборства между этими субъектами.

Конфликтогены – это вербальные или невербальные средства общения, а также действия или бездействия, примененные осознанно или неосознанно одним из субъектов социального взаимодействия по отношению к другому, которые вызывают у последнего отрицательные эмоциональные переживания и подталкивают его к агрессивным действиям по отношению к первому, способствуя возникновению конфликта между ними.

Конформизм – приспособленчество, пассивное принятие чужой точки зрения, неоправданная уступка в конфликте.

Лидер – член группы, оказывающий существенное влияние на сознание и поведение остальных членов группы в силу своего личного авторитета (неформальный лидер) или занимаемой должности (формальный лидер).

Лидерство – способ воздействия на группу, основанный на личном авторитете, признании личности лидера.

Маргиналы – неадекватные, неприспособившиеся к социальным условиям люди.

Медиатор – профессиональный посредник в переговорах по разрешению конфликта.

Медиация – переговорный процесс по разрешению конфликта с участием посредника – медиатора.

Межличностные конфликты – противоборство личностей в процессе социального взаимодействия, возникающее на основе противоположно направленных мотивов, суждений или личных антипатий.

Менеджмент – это: 1) умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей; 2) область человеческого знания, помогающего осуществить эту функцию; 3) определенная категория людей, социальный слой тех, кто осуществляет работу по управлению.

Мотивы – истинные внутренние побудительные силы, подталкивающие субъектов социального взаимодействия к конфликту.

Необходимые и достаточные условия конфликта – наличие противоположно направленных мотивов, суждений или личных антипатий между субъектами социального взаимодействия, а также состояния противоборства между ними.

Образ конфликтной ситуации – субъективное отражение предмета конфликта в сознании субъектов конфликта.

Объект конфликта – это предмет, явление, событие, проблемы, цель, действие, вызывающие к жизни конфликтную ситуацию и конфликты. **Парадигма** – традиция в науке, заложенная обычно конкретной научной работой, объединяющая когнитивный и социальный уровень исследования, имеющая протяжённость во времени и пространстве и являющаяся коллективной собственностью.

Организационно-управленческий конфликт – это конфликт между членами управляющей организации, руководителями и исполнителями, образующимися в их

составе первичными группами, между различными подразделениями в данной системе управления по поводу целей, методов и средств управленческой и организационной деятельности, а также ее результатов и социальных последствий.

Организационный конфликт – это тот конфликт, происходящий в рамках организации, который вызван какими-либо специфическими ее свойствами, структурными особенностями, взаимодействием с другими организациями.

Организация – совокупность людей (не менее 2) и групп, объединённых для достижения какой-либо цели с использованием принципов разделения труда, распределением обязанностей и на основе определённой структуры.

Организация труда – приведение трудовой деятельности в определённую систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы или цели.

Организация труда в обществе – комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства и отраслями экономики и установление оптимальных соотношений между структурными величинами этого фонда, а также мероприятий по общему регулированию труда и отдыха, установление норм подготовки кадров, санитарно-гигиенических норм и т.п.

Организация труда на предприятии – совокупность мероприятий, обеспечивающих необходимую пропорциональность в расстановке работающих и рациональное использование рабочей силы при данной степени механизации работ и совершенства технологии в целях повышения производительности труда и создания условий для всестороннего развития трудящихся.

Персонал – совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация, это все лица, имеющие трудовые отношения с данной организацией. Это сотрудники организации, партнёры, которые привлекаются для реализации проектов, эксперты, которые могут быть привлечены для исследований, разработки стратегии, реализации мероприятий.

Поведение конфликтное – агрессивные действия, направленные на причинение ущерба другой стороне.

Позиция – то, о чем заявляют субъекты конфликта.

Посредник – третья сторона в переговорном процессе по поводу конфликта, обеспечивающая конструктивное обсуждение проблемы.

Предмет конфликта – то, из-за чего возник конфликт.

Предупреждение конфликта – деятельность, которую субъект конфликта осуществляет с целью не допустить возникновения конфликта. Предупреждение конфликта может осуществляться в вынужденной и превентивной форме.

Прогнозирование конфликта – вид деятельности субъекта управления, направленной на выявление причин конфликта в его скрытом развитии.

Проекция – осозанный или бессознательный перенос субъектом собственных мыслей, побуждений и качеств на других.

Производственные конфликты – открытое или скрытое столкновение индивидуальных и (или) групповых интересов в сфере деловых и профессиональных отношений, складывающихся в совместной производственной деятельности.

Противоборство – взаимодействие субъектов социального взаимодействия, характеризующееся нанесением взаимного ущерба.

Профессиональные союзы (профсоюзы) – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты

их социально-трудовых прав и интересов. Позиция – то, о чём заявляют субъекты конфликта.

Работник – субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Работодатель – юридическое лицо, физическое лицо, публичное юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Разрешение конфликта – вид деятельности субъекта управления, связанной с завершением конфликта.

Регрессия – реакция на ответственные ситуации «возвращением» к детским типам поведения, которые на той стадии были успешными.

Регулирование конфликта – вид деятельности субъекта управления, направленной на ослабление и ограничение конфликта, обеспечение его развития в сторону разрешения.

Ригидность – отсутствие гибкости в поведении, трудности в перестройке восприятия и представлений в изменившейся обстановке

Роль – нормативно заданный или коллективно одобряемый образец поведения личности в группе.

Руководитель – это работник, отвечающий за конкретный хозяйственный объект или комплексную программу, имеющий в своем подчинении коллектив сотрудников и наделенный необходимыми правами и полномочиями принимать управленческие решения и нести за последствия их реализации ответственность

Соперничество – стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением одержать победу над соперником.

Сопrotивление изменениям – любые действия и поступки сотрудников, направленные на дискредитацию, задержку или противодействие осуществлению изменений в организации.

Сотрудничество – стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся стремлением противоборствующих сторон совместными усилиями разрешить возникшую проблему.

Социальная группа – небольшое, относительно устойчивое объединение людей, имеющую общую цель, установившиеся деловые и личные отношения.

Социальная напряженность – психологическое состояние людей (индивидов или групп), причинами которого является неудовлетворенность существующим положением дел или ходом развития событий.

Социальный конфликт – это любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника.

Статус – реальное положение личности в системе внутригрупповых отношений, степень его авторитетности. Статус может быть высоким, средним или низким.

Статус социальный – общее положение личности или социальной группы в обществе, определяемое совокупностью прав и обязанностей.

Структура – строение, расположение, порядок, то есть внутреннее строение чего-либо, расположение и взаимосвязь частей; это логическое соотношение уровней организации и функциональных зон (это развернутая цель организации).

Структура конфликта – совокупность устойчивых элементов конфликта, образующих целостную систему.

Толерантность – терпимость к чужому образу жизни, мнению, поведению, ценностям и т. д.

Трансакция – единица взаимодействия партнеров по общению, предполагающая выбор определенной позиции (Родитель, Взрослый, Ребенок).

Труд – целесообразная, формально материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Трудовой конфликт - конфликт между работодателем и работниками или между работодателем и профсоюзом работников. Обычно трудовые конфликты возникают по поводу заработной платы или условий труда. Управление конфликтом – целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

Управление – элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей.

Управление конфликтом – целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействие на динамику конфликта в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт.

Установка – готовность, предрасположенность субъекта к определенной ситуации, определенному поведению, действию.

Установка конфликтная – предрасположенность и готовность действовать в предполагаемом конфликте определенным образом.

Уступка – стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта как несущественного для себя и значимого для соперника.

Уход – стратегия поведения в конфликте, характеризуется стремлением уйти от конфликта при восприятии предмета конфликта в качестве несущественного как для себя, так и для соперника.

Эскалация конфликта – это ключевая, самая напряженная его стадия, когда происходит обострение всех противоречий между его участниками и используются все возможности для победы в противоборстве.

Эффективность управления – эффективные действия людей в процессе деятельности организации, в процессе реализации интересов и достижения поставленных целей.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы» является осмысление общих и специфических закономерностей, характерных для организационно-трудовой сферы с целью формирования знаний и практических навыков прогнозирования и разрешения конфликтов в ней.

Форма итогового контроля знаний – **экзамен, зачет.**

Методические принципы и приемы построения учебной дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы»

Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине «Конфликтология организационно-трудовой сферы» 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 сознание будущих конфликтологов-практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру 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, «организационно-управленческий конфликт», объект и предмет организационного конфликта, причина и инцидент конфликта, урегулирование и разрешение конфликтов в организации 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 организационной и управленческой действительности, примерами из 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.

Кроме того, в рамках изучения курса студенту необходимо уделять внимание анализу нормативно-правовой базы в исследовании трудовых конфликтов в организации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», Закон РФ от 11.03.1992 N 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральный закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» и т.д.

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.

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 профессиональной 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 промежуточному контролю.

- 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.

Данный комплекс рекомендаций позволяет студентам овладеть многими важными приемами самостоятельной работы и успешно использовать их при подготовке контрольных по дисциплине.

Важнейшей формой учебной отчетности студента является **контрольная работа**. Выполнение контрольной работы является промежуточной формой отчетности по изучаемой дисциплине и преследует цель лишь оценить способность студента к самостоятельному поиску источников, формированию содержания и его письменного изложения по указанной проблеме. Это важная составляющая изучения дисциплины, а также эффективная форма контроля знаний. При заочном обучении она выступает как обязательная, основная форма самостоятельной работы. В контрольной работе (в соответствии с учебным планом) студент обязан самостоятельно глубоко разобраться в изучаемых проблемах, усвоить суть темы, уяснить ее содержание и только затем письменно представить свою отчетную работу.

Выполнение контрольной работы является одним из условий допуска студента к сдаче экзамена. Работа должна соответствовать установленным требованиям, то есть в ней должны быть раскрыты все проблемы, определенные темой. Для этого студент обязан самостоятельно проанализировать первоисточники и дать исчерпывающие ответы на вопросы темы. Контрольная работа — серьезное учебное задание, и чтобы написать ее как следует, необходимо использовать те первоисточники и учебные пособия, которые позволяют полнее разобраться в проблеме. Студент должен регулярно работать в университетской и городской библиотеке, вдумчиво конспектировать лекции преподавателей.

При написании контрольной работы следует обращать особое внимание на грамотное использование конфликтологической и экономической терминологии.

При употреблении впервые тех или иных терминов и понятий следует давать их определения либо в самом тексте, либо в сносках.

Приступая к контрольной работе, требуется сначала ознакомиться с имеющейся литературой по теме, изучить первоисточники и составить план. Здесь, в отличие от курсовой работы, план предполагает рассмотрение одной, причем довольно широкой, проблемы, и он может состоять из двух-трех вопросов. Минимальное количество первоисточников, привлекаемых для написания контрольной работы — пять наименований.

Как правило, контрольные работы по дисциплине сугубо индивидуальны, то есть их тематика персонифицирована. Однако в отдельных случаях темы контрольных работ могут быть адресованы и сразу нескольким студентам, и группе в целом. Таким приемом преподаватель выявляет степень усвоения какой-то важной учебной проблемы и определяет необходимость проведения дополнительных занятий по какой-либо теме. В настоящее время разрабатывается методика компьютерного тестирования знаний студентов по конфликтологическим дисциплинам, в результате чего появится

возможность быстро проверять знания по наиболее важным темам и объективно оценивать их. Эта форма также будет выступать как вид контрольной работой.

В качестве контрольной работы широко применяется самостоятельное изучение монографического исследования по конкретной, крайне важной проблеме, требующей глубокого рассмотрения. Этот вид работы предполагает не простое знакомство с определенным монографическим исследованием, а детальное его изучение. Для этого студенту важно знать некоторые правила работы с первоисточником, которым для него будет являться монография. Следует выяснить фамилию автора, его имя и отчество, ученую степень и звание, а также что побудило его взяться за изучение данной проблемы; обратить внимание на основные вопросы монографии и их разрешение автором, уметь раскрывать их в ходе собеседования с преподавателем.

Студенту следует письменно (предельно кратко) очертить те вопросы (полностью или частично), которые поставлены автором в монографическом исследовании; при изложении их следует указывать страницы источника.

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

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

Кейс-метод ориентирован на самостоятельную индивидуальную и групповую деятельность студентов, в которых студентами приобретаются коммуникативные умения. При решении общей проблемы на занятиях общетехнических дисциплин полезным оказывается технологическое сотрудничество, которое позволяют всем студентам полностью осмыслить и усвоить учебный материал, дополнительную информацию, а главное, – научиться работать совместно и самостоятельно.

Процесс обучения с использованием кейс-метода представляет собой имитацию реального события, сочетающую в себе достаточно адекватное отражение реальной действительности, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам 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 заключаются в:

- активизации студентов, что, в свою очередь, повышает эффективность профессионального обучения;
- повышение мотивации к учебному процессу;
- овладение навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального количества ситуаций;
- отработке умений работы с информацией, в том числе умения затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации;
- моделирование решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат;
- принятие правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретение навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительно отстаивать и защищать свою точку зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

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
Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением, тестирование
Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы:	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением, письменная работа

конфликта, его функции и динамика развития			монолог/диалог		
Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам в форме ролевой игры, анализ кейсов
Тема 4. Содержание труда и трудовые функции	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам в форме деловой игры, анализ кейсов
Тема 5. Рабочее время. Время отдыха	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам в форме деловой игры, анализ кейсов, письменная работа
Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам в форме деловой игры, анализ кейсов, письменная работа
Тема 7. Индивидуальные трудовые споры	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктив	Учебное пособие, учебник, хрестоматия	Устный опрос, доклады по вопросам в форме деловой игры, анализ кейсов

			ный. Формы: монолог/диалог		
Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров	Лекция, семинар	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Устный опрос, доклады по вопросам в форме деловой игры, анализ кейсов
Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений	Лекция, семинар	Лекция, семинар	Коллективный, индивидуально-групповой	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Устный опрос, доклады по вопросам семинара с последующим обсуждением, защита презентации, письменная работа

Тематические планы изучения дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы»

Год набора: с 2021

Форма обучения - очная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					СРС	Формируемые компетенции
		контактная работа всего	иная контактная работа	в т.ч.				
				лекции	лаб. работы	практ./сем./ИЗ		
Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки	10	4	-	2		2	6	ПК-1,2,3
Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития	14	6	2	2		2	8	ПК-1,2,3
Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации	14	6	2	2		2	8	ПК-1,2,3
Тема 4. Содержание труда и трудовые функции	18	10	2	4		4	8	ПК-1,2,3
Тема 5. Рабочее время. Время отдыха	18	10	2	4		4	8	ПК-1,2,3
Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях	18	10	2	4		4	8	ПК-1,2,3
Тема 7. Индивидуальные трудовые споры	22	14	2	6		6	8	ПК-1,2,3
Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров	24	16	4	6		6	8	ПК-1,2,3
Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений	24	16	4	6		6	8	ПК-1,2,3
Контроль	18	18						
Итого по дисциплине	180	110	20	36	-	36	70	
Зачетных единиц	5							

Тематические планы изучения дисциплины «Конфликтология организационно-трудовой сферы»

Год набора: с 2021

Форма обучения – очно-заочная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					СРС	Формируемые компетенции
		контактная работа всего	иная конт. активная работа	В т.ч.				
				лекции	лаб. работы	практ./сем./ИЗ		
Тема 1. Предмет, объект и методы исследований в конфликтологии. Процесс становления конфликтологии как науки	12	4	-	2		2	8	ПК-1,2,3
Тема 2. Понятие, сущность объективные и субъективные элементы конфликта. Причины возникновения конфликта, его функции и динамика развития	14	4	-	2		2	10	ПК-1,2,3
Тема 3. Трудовое законодательство Российской Федерации	14	4	-	2		2	10	ПК-1,2,3
Тема 4. Содержание труда и трудовые функции	14	4	-	2		2	10	ПК-1,2,3
Тема 5. Рабочее время. Время отдыха	20	8	-	4		4	12	ПК-1,2,3
Тема 6. Классификации конфликтов. Различные стратегии и тактики поведения в конфликтных ситуациях	22	10	2	4		4	12	ПК-1,2,3
Тема 7. Индивидуальные трудовые споры	22	10	2	4		4	12	ПК-1,2,3
Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров	22	10	2	4		4	12	ПК-1,2,3
Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений	22	10	2	4		4	12	ПК-1,2,3
Контроль	18	18						
Итого по дисциплине	180	82	8	28	-	28	98	
Зачетных единиц	5							