

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

Кафедра конфликтологии

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол № 8 от 30.04.2021

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЫ
КОНФЛИКТОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ**

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:
Бакалавр

Санкт-Петербург

1. Общие положения

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

1.1. Цель и задачи текущего контроля студентов по дисциплине

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

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

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

1.2. Цель и задачи промежуточной аттестации студентов по дисциплине.

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

Задачи промежуточной аттестации:

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

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

Таблица 1.

№ 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 организаций. ПК-1.2. Умеет: определять тип конфликта и особенности развития конфликта.	Доклады, устный опрос, практическое задание, коллоквиум
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	ПК-1,2,3	ПК-3.1. Знает: принципы и технологии конфликтоло-	Доклады, практическое задание, тесты, круглый

	споры		гического 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 .	стол, тесты, кейсы, устный опрос
8	Тема 8. Разрешение коллективных трудовых споров	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 ПК-1.3. Владеет: навыками применения комплексных подходов к диагностике конфликтов, использования различных методов определения особенностей конфликта и поведения участников конфликта ПК-2.3. Владеет: навыками осуществления работы по конфликтологическому сопровождению персонала и руководства организаций. ПК-3.3. Владеет: навыками реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни обще-	Доклады, практическое задание, тесты, круглый стол, тесты, кейсы, устный опрос

			ства, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг	
9	Тема 9. Конфликты в сфере организационно-трудовых отношений	ПК-1,2,3	<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-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-1.2. 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>	Доклады, практическое задание, тесты, кейсы, письменный опрос
<i>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</i>				Зачет Экзамен

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

3.1. Критерии оценивания (текущий контроль)

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

практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

3.2. Критерии оценивания (зачет)

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

«**Зачтено**» выставляется студенту при условии, что студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач.

«**Не зачтено**» выставляется студенту при условии, что 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.

3.3. Критерии оценивания (экзамен)

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

Таблица 2.

Оценка	Критерии оценивания
Отлично	Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ.
Хорошо	Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Удовлетворительно	Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки,

	нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.
Неудовлетворительно	Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала.

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

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 Петров 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 создавалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города. В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий 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 Строиленко 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.

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

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

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

ПАСПОРТ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

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

Пример тестовых заданий для текущего контроля:

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. Трактровка 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. Примириительные процедуры и их последовательность.
42. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.