

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры прикладной социальной
психологии и конфликтологии

С.В. Сатикова

«20» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

основной профессиональной образовательной программы
«Психология конфликтного поведения»
по направлению подготовки 37.03.02 Конфликтология

Разработчик: к.п.н, доцент Чернов Денис Юрьевич

Согласовано: д.п.н., доцент, заведующий кафедрой Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2022

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ КОНФЛИКТОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов базовые знания умения и навыки по анализу социально-трудовых отношений, основанного на них взаимодействия и возникающих в них противоречий, разработки и реализации методов и программ для предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов, а также проведении исследований социально-трудовых отношений с целью их оптимизации.

Задачи дисциплины:

1. Ознакомить студентов с основными достижениями социально-трудовой конфликтологии, формирование системы представлений, связанных с историей ее развития и современным содержанием этой отрасли конфликтологии.
2. Сформировать базовые компетенции по оперативному анализу конфликтных ситуаций в социально-трудовых отношениях, обоснованному прогнозированию развития конфликтов с учетом широкого спектра условий и факторов, разработке и реализации комплекса соответствующих мер по предупреждению и разрешению противоречий в социально-трудовых отношениях.
3. Развить практические умения, навыки и компетенции по непосредственному и опосредованному вмешательству в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, а также для предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов.

Содержание дисциплины:

Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки.

Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика.

Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика.

Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика.

Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹:

сформировать у студентов базовые знания умения и навыки по анализу социально-трудовых отношений, основанного на них взаимодействия и возникающих в них противоречий, разработки и реализации методов и программ для предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов, а также проведении исследований социально-трудовых отношений с целью их оптимизации.

Задачи²:

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

1. Ознакомить студентов с основными достижениями социально-трудовой конфликтологии, формирование системы представлений, связанных с историей ее развития и современным содержанием этой отрасли конфликтологии.

2. Сформировать базовые компетенции по оперативному анализу конфликтных ситуаций в социально-трудовых отношениях, обоснованному прогнозированию развития конфликтов с учетом широкого спектра условий и факторов, разработке и реализации комплекса соответствующих мер по предупреждению и разрешению противоречий в социально-трудовых отношениях.

3. Развить практические умения, навыки и компетенции по непосредственному и опосредованному вмешательству в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, а также для предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов.

Результат обучения – система представлений, знаний, умений, навыков и компетенций, позволяющих адекватно оценивать социально-трудовые конфликты, проводить их анализ, прогнозировать их развитие, производить вмешательство в их разрешение для оптимизации социально-трудовых отношений.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах						
				Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем					
	Всего	Виды учебных занятий			Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
		В зачед.	В астрон. часах					В акаем. часах	Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа
Очная	2	72	54	28	44	42	16	26		2
Очно-заочная	2	72	54	42	30	28	12	16		2

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код, наименование и содержание индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-4. Способен реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений	ИОПК -4. 1. Использует знания основных технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов. ИОПК -4.2 Реализует и оценивает эффективность применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения конфликтов различных типов. ИОПК -4.3. Устанавливает и поддерживает эффективное взаимодействие в процессе разрешения конфликтов.	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Знает основные элементы структуры социально-трудовой конфликтологии, ее историю, современное состояние и перспективы ее развития; – основные методы профилактики и ведущие технологии конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов. <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умеет проводить исследование и прогнозирование динамики развития социально-трудовых конфликтов; – реализация и оценка эффективности применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения социально-трудовых конфликтов. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеет навыками оперативного вмешательства в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, предупреждения и конструктивного разрешения противоречий; – Установления и поддержания эффективного взаимодействия в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов.
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	ИОПК -7.1. Использует знания основных профессиональных задач конфликтолога в организациях разного типа. ИОПК -7.2. Анализирует конфликтные ситуации в организациях, дает экспертные заключения о конфликтном потенциале организации,	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Знает основные профессиональные задачи, трудовые функции и должностные права и обязанности конфликтолога в организациях; – правила и этические нормы взаимодействия с работниками и трудовым коллективом в целом, а также с руководителями структурных подразделений и представителями

	<p>разрабатывает программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций разного типа.</p> <p>ИОПК -7.3. Соблюдает профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога</p>	<p>работодателя.</p> <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умеет проводить обоснованный анализ содержания социально-трудовых отношений и возникающих в них противоречий, конфликтных ситуаций в организациях; – давать экспертные заключения о конфликтогенном потенциале организации, разрабатывать программы конфликтологического сопровождения клиентов и персонала организаций разного типа. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеет навыками выявления наиболее существенных факторов и условий, определяющих возникновение противоречий в социально-трудовых отношениях; – соблюдения профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности конфликтолога.
<p>ПК-3. Способен разрабатывать и проводить программы конфликтологического просвещения граждан и социальных групп; программы и проекты, направленные на профилактику конфликтов в социальных сообществах и структурах,</p>	<p>ИПК-3.1. Использует знания принципов и технологий конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в социальных сообществах и структурах, особенности работы социальных учреждений</p> <p>ИПК-3.2. Разрабатывает и внедряет проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в социальных сообществах и структурах .</p> <p>ИПК-3.3. Реализует проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в различных сферах жизни общества, в том числе между сотрудниками социальных учреждений и получателями социальных услуг,</p>	<p>На уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> – знает принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в организациях; – основы реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне. <p>На уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> – умеет разрабатывать и внедрять проекты и программы, направленные на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организациях. <p>На уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> – владеет навыками реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организации.

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки	14	4	4		6	
Тема 2	Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика	14	4	4		6	
Тема 3	Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	14	4	6		4	
Тема 4	Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика	14	2	6		6	
Тема 5	Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки	14	2	6		6	
	Промежуточная аттестация	2					Зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	16	26		28	

Очно-заочная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ПЗ	ПрП*		
Тема 1	Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки	14	2	4		8	
Тема 2	Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика	14	2	4		8	
Тема 3	Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	14	2	4		8	
Тема 4	Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика	14	4	2		8	
Тема 5	Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки	14	2	2		10	
	Промежуточная аттестация	2					Зачет
	ВСЕГО в академических часах	72	12	16		42	

* Разработчик указывает формы промежуточной аттестации: экзамен, зачет, дифференцированный зачет

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки

Цель, задачи, предмет и объект социально-трудовой конфликтологии. Место и роль социально-трудовой конфликтологии в системе наук. Основные методы и принципы организации исследования в социально-трудовой конфликтологии.

История становления социально-трудовой конфликтологии в донаучный период. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в рамках общей конфликтологии. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в социальной, экономической и политической сфере. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере труда, производственных отношений и профессиональной деятельности. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере этики и права. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере психологии и педагогики. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в этнической и

демографической сфере. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере гендерных и семейных (супружеских и детско-родительских) отношений. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в сфере культуры и искусства

Современная структура социально-трудовой психологии как прикладной науки. Основные теоретические достижения в рамках социально-трудовой конфликтологии. Основные практические достижения в рамках социально-трудовой конфликтологии

Тема 2. Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика

Сущность и характеристика разновидностей объекта исследования в социально-трудовой конфликтологии. Сущность и характеристика разновидностей предмета исследования в социально-трудовой конфликтологии. Сущность и характеристика социально-трудовых отношений в государственных и негосударственных организациях, в коммерческих и некоммерческих организациях, в организациях малого, среднего и крупного бизнеса, в организациях рутинного (конвейерного) и творческого (уникального) типа технологии, в организациях с постоянным (стабильным) и временным (сезонным, вахтовым, сменно-текущим) штатным составом.

Общая характеристика сторон социально-трудовых отношений, объект-объектный и субъект-субъектный подходы. Состав трудового коллектива по уровням должностей, степени специализации и квалификации наемных работников, их характеристика. Собственники организации и/или работодатели, ключевые персоны и/или топ-менеджеры, административно-хозяйственный аппарат, их характеристики. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность непосредственного вмешательства (организации-партнеры, их отдельные представители, профессиональные союзы и объединения, союзы и объединения предпринимателей и собственников, региональные и федеральные органы власти, кураторы по вопросам профессиональной этики, профессиональных стандартов, правозащитные организации), их характеристики. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность только опосредованного вмешательства (конкурирующие организации, их отдельные представители, бывшие работники организации, кандидаты на вакантные должности на рынке труда, члены семей наемных работников и др.), их характеристики.

Тема 3. Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Противоречия в социально-трудовых отношениях, их классификация. Необоснованное неравноправие, неравенство, препятствия в осуществлении права на самоуправление сторон социально-трудовых отношений. Систематическая или чрезмерная необъективность, предвзятость, дискриминация, моббинг, целенаправленное преследование, неприемлемые условия труда, неадекватная (несправедливая) компенсация.

Динамика социально-трудовых конфликтов, классификация форм их протекания. Предконфликтная стадия отношений, инцидент, разрешение конфликта, постконфликтная стадия, скрытая (латентная) и хроническая формы протекания между сторонами в социально-трудовых отношениях.

Тема 4. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Конструктивное и деструктивное разрешение конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях.

Негативные последствия социально-трудовых конфликтов для организации в целом. Негативные последствия социально-трудовых конфликтов для непосредственных участников. Негативные последствия социально-трудовых конфликтов за пределами организации.

Тема 5. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки

Возможности профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов.

Специализированные целевые исследования социально-трудовых отношений, возможных противоречий, их предупреждения и разрешения. Введение в систему социально-трудовых отношений специализированных институтов (государственных и негосударственных структур, штатных должностей и подразделений), способствующих оптимизации взаимоотношений сторон, предупреждению и разрешению противоречий. Интеграция в социально-трудовую конфликтологию принципов и методов предупреждения и разрешения противоречий из смежных научных направлений и, наоборот, адаптация специфических принципов и методов социально-трудовой конфликтологии для нужд смежных наук.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Занятия семинарского типа проводятся в лекционной аудитории и/или в специализированных помещениях аудиторного фонда образовательного учреждения, к которым относятся учебно-практическая лаборатория «Студия психологического консультирования и изучения конфликтов» и кабинет психологических тренингов и медиации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА: ВВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВУЮ КОНФЛИКТОЛОГИЮ. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ КАК НАУКИ. СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ КАК НАУКИ

Цель: Освоение понятийного аппарата и терминологии, отражающих сущность и содержание социально-трудовой конфликтологии как науки, ее места в системе научного знания, ознакомление с основными этапами развития социально-трудовой конфликтологии в донаучный и научный периоды, а также ознакомление с ведущими (ключевыми) направлениями исследований в современной социально-трудовой конфликтологии, отражающими основные научные подходы к изучению противоречий, возникающих в социально-трудовых отношениях, их предупреждение и разрешение.

Основные обсуждаемые вопросы:

1. «Пограничные» споры социально-трудовой конфликтологии и смежных наук;
2. Многоплановость, неоднозначность и противоречивость ключевых понятий «социально-трудовые отношения» и «социально-трудовое взаимодействие»;
3. Специфика понятия «противоречие» в социально-трудовой конфликтологии;
4. Основные подходы к исследованию субъект-объектных аспектов взаимодействия и взаимоотношений в социально-трудовой конфликтологии;
5. Глубина ретроспективы исследований социально-трудовой проблематики;
6. Специфика социально-трудовых проблем в различных исторических условиях;
7. Периодизация развития социально-трудовой конфликтологии, различные подходы;
8. Новейшая отечественная и зарубежная история социально-трудовой конфликтологии;
9. Системообразующее ядро социально-трудовой конфликтологии;
10. Социально-трудовая конфликтология с точки зрения социального сектора наук;
11. Социально-трудовая конфликтология с точки зрения человекознания;
12. Социально-трудовая конфликтология с точки зрения гуманитарного сектора наук.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ВИДОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. СУБЪЕКТЫ И СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Цель: Ознакомление с характеристиками и спецификой социально-трудовых отношений в различных условиях, а также с учетом стратегических, тактических и оперативных особенностей социально-трудовых отношений, а также ознакомление с субъект-объектной стороной социально-трудовых отношений, ориентировочное позиционирование сторон в рамках противоречий, возникающих в социально-трудовых отношениях.

1. Основные обсуждаемые вопросы:
2. Социально-трудовые конфликты в условиях различных форм собственности;
3. Социально-трудовые конфликты в условиях различного приоритета прибыли;
4. Социально-трудовые конфликты в условиях различного этно-демографического состава;
5. Социально-трудовые конфликты в условиях различного масштаба штатной численности и территориального охвата;
6. Позиция работодателя и его представителей в социально-трудовых отношениях;
7. Позиция наемных работников и их представителей в социально-трудовых отношениях;
8. Позиция сторонних участников социально-трудовых отношениях (третьих лиц), имеющих возможность непосредственного вмешательства;
9. Позиция сторонних участников социально-трудовых отношениях (третьих лиц), не имеющих возможности непосредственного вмешательства.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА: СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ ПРОТИВОРЕЧИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ. ФОРМЫ ПРОТЕКАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Цель: Ознакомление со смыслообразующими элементами, базовыми характеристиками и ключевыми разновидностями противоречий, возникающими в социально-трудовых отношениях, а также ознакомление с динамическими, процессуальными и содержательными характеристиками основных форм протекания социально-трудовых конфликтов.

1. Основные обсуждаемые вопросы:
2. Ценностные основы противоречий в социально-трудовых отношениях;
3. Целеполагание как основа противоречий в социально-трудовых отношениях;
4. Процессуальные основы противоречий в социально-трудовых отношениях;
5. Дисфункциональные основы противоречий в социально-трудовых отношениях;
6. Классический цикл развития социально-трудовых конфликтов;
7. Скрытая форма социально-трудового конфликта;
8. Смещенная форма социально-трудового конфликта;

9. Шоковая форма социально-трудового конфликта.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА: ФАКТОРЫ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ КОНСТРУКТИВНОГО РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ, ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

Цель: Ознакомление с основными условиями, правилами и критериями конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, рассмотрение и отработка основных приемов и способов конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, а также ознакомление с основными негативными последствиями деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, характеристика видов и направлений анализа негативных последствий.

Основные обсуждаемые вопросы:

1. Критерии и принципы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов;
2. Факторы и условия конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов;
3. Методы, приемы и способы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов;
4. Негативные последствия деструктивного разрешения социально трудовых конфликтов в показателях эффективности труда;
5. Негативные последствия деструктивного разрешения социально трудовых конфликтов в показателях имиджа организации;
6. Негативные последствия деструктивного разрешения социально трудовых конфликтов в субъект-объектном поле социально-трудовых отношений;
7. Негативные последствия деструктивного разрешения социально трудовых конфликтов в системе опосредованных связей конфликтующих сторон.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

ТЕМА: ФАКТОРЫ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ КАК НАУКИ

Цель: Ознакомление с основными условиями, правилами и критериями профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, рассмотрение и отработка основных приемов и способов профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, а также ознакомление с потенциально возможными и уже стартующими направлениями развития социально-трудовой конфликтологии в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе.

Основные обсуждаемые вопросы:

1. Критерии и принципы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов;

2. Факторы и условия профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов;
3. Методы, приемы и способы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов;
4. Наиболее важные уже стартовавшие направления развития социально-трудовой конфликтологии;
5. Наиболее важные потенциально возможные направления развития социально-трудовой конфликтологии в краткосрочной перспективе;
6. Наиболее важные потенциально возможные направления развития социально-трудовой конфликтологии в среднесрочной перспективе;
7. Наиболее важные потенциально возможные направления развития социально-трудовой конфликтологии в долгосрочной перспективе.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Занятия в интерактивной форме проводятся в лекционной аудитории и/или в специализированных помещениях аудиторного фонда образовательного учреждения, к которым относятся учебно-практическая лаборатория «Студия психологического консультирования и изучения конфликтов» и кабинет психологических тренингов и медиации.

Интерактивное занятие к теме 2. Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика

Цель занятия – обсуждение позитивных и негативных аспектов различных видов социально-трудовых отношений, а также обсуждение различных проявлений субъект-объектных связей в социально-трудовых отношениях.

В занятии используются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, деловая и ролевая игра.

В начале занятия предусмотрено вступление с описанием основных видов социально-трудовых отношений. Далее следует демонстрация нескольких тематических эпизодов популярных художественных и научно-публицистических фильмов. В ходе лекционной и демонстрационной части предусмотрены мини-дискуссии и активное обсуждение наиболее острых вопросов и проблем социально-трудовых отношений и субъект-объектных связей в социально-трудовых отношениях.

Далее из числа студентов выбираются наиболее инициативные и идейные участники, составляющие несколько групп, которые представляют интересы приверженцев различных вариантов социально-трудовых отношений или субъект-объектных связей в социально-трудовых отношениях, они готовят аргументы и контраргументы для защиты своей позиции и

затем приступают к полемике, в ходе которой пытаются показать преимущества своей позиции и недостатки позиции оппонентов. Остальные студенты, не вошедшие в состав выделенных групп, составляют «публику», формирующую и затем выражающую «общественное мнение». Задача публики, к которой в основном и адресованы аргументы и контраргументы, вынести вердикт, показывающий «победившую» (наиболее убедительно продемонстрированную и эффективно защищенную) концепцию, в соответствии с чем прогнозируется наиболее вероятный вариант развития социально-трудовых отношений или субъект-объектных связей в социально-трудовых отношениях и определяется место и роль различных общественных институтов в этом процессе.

Интерактивное занятие к теме 3. Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Цель занятия – обсуждение различных видов противоречий в социально-трудовых отношениях, а также обсуждение различных форм протекания социально-трудовых конфликтов.

В занятии используются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, деловая и ролевая игра.

В начале занятия предусмотрено вступление с описанием основных видов противоречий в социально-трудовых отношениях, а также различных форм протекания социально-трудовых конфликтов. Далее следует демонстрация нескольких тематических эпизодов популярных художественных и научно-публицистических фильмов. В ходе лекционной и демонстрационной части предусмотрены мини-дискуссии и активное обсуждение наиболее острых вопросов и проблем, отражающихся в противоречиях в социально-трудовых отношениях.

Далее из числа студентов выбираются наиболее инициативные и идейные участники, составляющие несколько групп, которые представляют интересы приверженцев различных вариантов противоречий в социально-трудовых отношениях, а также различных форм протекания социально-трудовых конфликтов, они готовят аргументы и контраргументы для защиты своей позиции и затем приступают к полемике, в ходе которой пытаются показать преимущества своей позиции и недостатки позиции оппонентов. Остальные студенты, не вошедшие в состав выделенных групп, составляют «публику», формирующую и затем выражающую «общественное мнение». Задача публики, к которой в основном и адресованы аргументы и контраргументы, вынести вердикт, показывающий «победившую» (наиболее убедительно продемонстрированную и эффективно защищенную) концепцию, в соответствии с чем прогнозируется наиболее оптимальный вариант противоречий в социально-трудовых

отношениях, а также различных форм протекания социально-трудовых конфликтов и определяется место и роль различных общественных институтов в их развитии и урегулировании.

Интерактивное занятие к теме 4. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Цель занятия – обсуждение различных подходов к конструктивному разрешению социально-трудовых конфликтов, а также обсуждение различных негативных последствий деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов.

В занятии используются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, деловая и ролевая игра.

В начале занятия предусмотрено вступление с описанием основных видов разрешения (урегулирования) социально-трудовых конфликтов. Далее следует демонстрация нескольких тематических эпизодов популярных художественных и научно-публицистических фильмов. В ходе лекционной и демонстрационной части предусмотрены мини-дискуссии и активное обсуждение наиболее острых вопросов и проблем конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, а также негативных последствий деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов.

Далее из числа студентов выбираются наиболее инициативные и идейные участники, составляющие несколько групп, которые представляют интересы приверженцев различных вариантов конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, а также негативных последствий деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, они готовят аргументы и контраргументы для защиты своей позиции и затем приступают к полемике, в ходе которой пытаются показать преимущества своей позиции и недостатки позиции оппонентов. Остальные студенты, не вошедшие в состав выделенных групп, составляют «публику», формирующую и затем выражающую «общественное мнение». Задача публики, к которой в основном и адресованы аргументы и контраргументы, вынести вердикт, показывающий «победившую» (наиболее убедительно продемонстрированную и эффективно защищенную) концепцию, в соответствии с чем прогнозируется наиболее эффективный (успешный) вариант конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, а также негативных последствий деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов и определяется место и роль различных общественных институтов в этом процессе.

Интерактивное занятие к теме 5. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки

Цель занятия – обсуждение различных подходов к профилактике и предупреждению социально-трудовых конфликтов, а также обсуждение различных направлений развития социально-трудовой конфликтологии.

В занятии используются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, деловая и ролевая игра.

В начале занятия предусмотрено вступление с описанием основных видов профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, а также направлений развития социально-трудовой конфликтологии. Далее следует демонстрация нескольких тематических эпизодов популярных художественных и научно-публицистических фильмов. В ходе лекционной и демонстрационной части предусмотрены мини-дискуссии и активное обсуждение наиболее острых вопросов и проблем профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, а также развития социально-трудовой конфликтологии.

Далее из числа студентов выбираются наиболее инициативные и идейные участники, составляющие несколько групп, которые представляют интересы приверженцев различных вариантов профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, а также направлений развития социально-трудовой конфликтологии, они готовят аргументы и контраргументы для защиты своей позиции и затем приступают к полемике, в ходе которой пытаются показать преимущества своей позиции и недостатки позиции оппонентов. Остальные студенты, не вошедшие в состав выделенных групп, составляют «публику», формирующую и затем выражающую «общественное мнение». Задача публики, к которой в основном и адресованы аргументы и контраргументы, вынести вердикт, показывающий «победившую» (наиболее убедительно продемонстрированную и эффективно защищенную) концепцию, в соответствии с чем прогнозируется наиболее вероятный вариант профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов, а также направлений развития социально-трудовой конфликтологии и определяется место и роль различных общественных институтов в этом процессе.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

В рамках обучения по дисциплине «Социально-трудовая конфликтология» возможно приглашение представителей сторонних специалистов, имеющих богатый, успешный и передовой опыт урегулирования конфликтов и разрешения противоречий, возникающих в

социально-трудовых отношениях. Ориентировочно, в число таких представителей могут войти специалисты служб управления персоналом, профсоюзных организаций, трудовой инспекции и других органов и структур, функционал которых предусматривает участие в предупреждении и разрешении конфликтных ситуаций в социально-трудовых отношениях.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине. Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с

ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологическими основами изучения дисциплины являются междисциплинарные и прикладные исследования в области конфликтологии, социально-трудовых отношений, производственных, организационных и профессиональных противоречий, а также практические наработки по проектированию и реализации различных аспектов мониторинга, контроля, анализа и управления в области социально-трудового взаимодействия.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются: принцип развивающего и воспитывающего обучения; принцип культуру- и природосообразности; принцип научности и связи теории с практикой; принцип систематичности (системности); принцип наглядности и доступности; принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счет использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины (социально-трудовое взаимодействие и противоречия в социально-трудовых отношениях, а также их интерпретация и разработка в рамках экономических, правовых, социальных, психологических, педагогических и других гуманитарных исследований).

При проведении занятий по дисциплине используются инновационные методы и технологии обучения: презентация учебного материала по ключевым темам с использованием мультимедийной аппаратуры, учебные фильмы, видеоролики; активные и интерактивные формы проведения занятий (лекции-диалоги, учебные дискуссии, деловые и ролевые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, разбор конкретных профессиональных ситуаций, практикумы по планированию различных направлений работы) и методы образовательного процесса (технологии развития критического мышления, технологии проектирования и моделирования, рефлексивные технологии).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (компьютер, проектор, экран) и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет, а также с возможностью передвижения мебели для реорганизации учебного пространства с классической (традиционной) учебной формы в тренинговый круг и т.д.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей.

Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Разработка материалов для самостоятельной работы студентов должна основываться на требованиях Положения об аттестации учебной работы студентов института (<http://www.psycwork.ru/524/>).

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов в рамках курса «Социально-трудовая конфликтология» является важным компонентом обучения, приобретения культурных, личностных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины.

Предусмотрены следующие виды и формы учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины:

- повторение законспектированного учебного материала;
- чтение и анализ учебной литературы, а также научных монографий, журнальных статей, иных публикаций по информатике, в том числе, размещенных на Интернет-сайтах;
- знакомство с сайтами специализированных учреждений и организаций, получение сведений, необходимых для углубленного изучения отдельных аспектов тем курса информатики;
- выполнение тестов и контрольных заданий с самостоятельным анализом содержания и выбором способов решения социально-трудовых противоречий, предложенных преподавателем.

Выполнение заданий предусматривает выбор варианта, который поставлен в соответствие номеру студента в списке по журналу посещаемости и успеваемости (активности).

Оформление самостоятельной работы:

Титульный лист. Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Самостоятельная работа студентов в рамках курса является важным компонентом обучения, приобретения культурных, личностных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой информатики.

Предусмотрены следующие виды и формы учебной деятельности, которые осуществляются студентом самостоятельно в рамках плана изучения данной учебной дисциплины:

- повторение законспектированного учебного материала;
- чтение и анализ учебной литературы, а также научных монографий, журнальных статей, иных публикаций по информатике, в том числе, размещенных на Интернет-сайтах;
- знакомство с сайтами специализированных учреждений и организаций, получение сведений, необходимых для углубленного изучения отдельных аспектов тем курса информатики;
- выполнение тестов и контрольных заданий с самостоятельным анализом содержания и выбором способов форматирования текстов или электронных таблиц, рекомендованных преподавателем.

Выполнение заданий предусматривает выбор варианта, который поставлен в соответствие номеру студента в списке по журналу посещаемости и успеваемости (активности). Каждое задание следует выполнять в соответствии со своим номером варианта (варианты между

студентами распределяются в соответствии с номерами в журнале посещаемости и успеваемости).

Самостоятельная работа к теме 1. Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки

Цель самостоятельной работы – закрепление учебного материала по данной теме.

Последовательность выполнения действий в рамках самостоятельной работы:

1. Конспектирование соответствующих разделов учебной, научной и публицистической литературы с попутным анализом, обобщением и определением приоритетной информации;
2. Составление контрольных вопросов по содержанию учебного материала данной темы для проверки усвоения наиболее важных знаний.
3. Составление опорной схемы (таблицы) по ключевым пунктам учебного материала, отражающей возможные варианты и взаимосвязи между ними.

Самостоятельная работа к теме 2. Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика

Цель самостоятельной работы – закрепление учебного материала по данной теме.

Последовательность выполнения действий в рамках самостоятельной работы:

1. Конспектирование соответствующих разделов учебной, научной и публицистической литературы с попутным анализом, обобщением и определением приоритетной информации;
2. Составление контрольных вопросов по содержанию учебного материала данной темы для проверки усвоения наиболее важных знаний.
3. Составление опорной схемы (таблицы) по ключевым пунктам учебного материала, отражающей возможные варианты и взаимосвязи между ними.

Самостоятельная работа к теме 3. Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Цель самостоятельной работы – закрепление учебного материала по данной теме.

Последовательность выполнения действий в рамках самостоятельной работы:

1. Конспектирование соответствующих разделов учебной, научной и публицистической литературы с попутным анализом, обобщением и определением приоритетной информации;
2. Составление контрольных вопросов по содержанию учебного материала данной темы для проверки усвоения наиболее важных знаний.
3. Составление опорной схемы (таблицы) по ключевым пунктам учебного материала, отражающей возможные варианты и взаимосвязи между ними.

Самостоятельная работа к теме 4. Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика

Цель самостоятельной работы – закрепление учебного материала по данной теме.

Последовательность выполнения действий в рамках самостоятельной работы:

1. Конспектирование соответствующих разделов учебной, научной и публицистической литературы с попутным анализом, обобщением и определением приоритетной информации;
2. Составление контрольных вопросов по содержанию учебного материала данной темы для проверки усвоения наиболее важных знаний.
3. Составление опорной схемы (таблицы) по ключевым пунктам учебного материала, отражающей возможные варианты и взаимосвязи между ними.

Самостоятельная работа к теме 5. Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки

Цель самостоятельной работы – закрепление учебного материала по данной теме.

Последовательность выполнения действий в рамках самостоятельной работы:

1. Конспектирование соответствующих разделов учебной, научной и публицистической литературы с попутным анализом, обобщением и определением приоритетной информации;
2. Составление контрольных вопросов по содержанию учебного материала данной темы для проверки усвоения наиболее важных знаний.
3. Составление опорной схемы (таблицы) по ключевым пунктам учебного материала, отражающей возможные варианты и взаимосвязи между ними.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Социально-трудовая конфликтология» относится рубежный контроль (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено»/«не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает **высокий уровень теоретических знаний**: глубоко знает правила и этические нормы взаимодействия с работниками и трудовым коллективом в целом, а также с руководителями структурных подразделений и представителями работодателя, принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в организациях, основы реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне, основные методы профилактики и ведущие технологии конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, основные элементы структуры социально-трудовой конфликтологии, ее историю, современное состояние и перспективы ее развития, основные профессиональные задачи, трудовые функции и должностные права и обязанности конфликтолога в организациях; самостоятельно проводит исследование и дает обоснованный анализ содержания социально-трудовых отношений и возникающих в них противоречий, конфликтных ситуаций в организациях, прогнозирования динамики развития социально-трудовых конфликтов, реализации и оценки эффективности применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения социально-трудовых конфликтов, составлению экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации, разработке программ конфликтологического сопровождения организаций разного типа, разработке и внедрению проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организациях; в полной мере способен осуществлять оперативное вмешательство в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, предупреждения и конструктивного разрешения противоречий, устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействия в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов, в рамках глубокого анализа выявлять наиболее существенные факторы и условия, определяющие возникновение противоречий в социально-трудовых отношениях, полностью готов к соблюдению профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности конфликтолога, реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организации.

Аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое (комплексное) решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает **достаточный уровень теоретических знаний**: в целом знает правила и этические нормы взаимодействия с работниками и трудовым коллективом в целом, а также с руководителями структурных подразделений и представителями работодателя, принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в организациях, основы реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне, в знает основные методы профилактики и ведущие технологии конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, основные элементы структуры социально-трудовой конфликтологии, ее историю, современное состояние и перспективы ее развития, основные профессиональные задачи, трудовые функции и должностные права и обязанности конфликтолога в организациях; имеет представление о проведении исследования и обоснованного анализа содержания социально-трудовых отношений и возникающих в них

противоречий, конфликтных ситуаций в организациях, прогнозирования динамики развития социально-трудовых конфликтов, реализации и оценки эффективности применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения социально-трудовых конфликтов, составлению экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации, разработке программ конфликтологического сопровождения организаций разного типа, разработке и внедрению проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организациях; в целом способен осуществлять оперативное вмешательство в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, предупреждения и конструктивного разрешения противоречий, устанавливать и поддерживать взаимодействия в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов, в рамках рутинного анализа выявлять наиболее существенные факторы и условия, определяющие возникновение противоречий в социально-трудовых отношениях, в целом соблюдает профессиональные этические нормы и границы профессиональной компетентности конфликтолога, готов реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организации.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся **показывает поверхностное владение** теоретическими знаниями, понятийным аппаратом и знанием основ теории: не в полной мере представляет правила и этические нормы взаимодействия с работниками и трудовым коллективом в целом, а также с руководителями структурных подразделений и представителями работодателя, принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в организациях, основы реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне, слабо знает основные методы профилактики и ведущие технологии конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, основные элементы структуры социально-трудовой конфликтологии, ее историю, современное состояние и перспективы ее развития, основные профессиональные задачи, трудовые функции и должностные права и обязанности конфликтолога в организациях; относительно плохо подготовлен к проведению исследования и обоснованного анализа содержания социально-трудовых отношений и возникающих в них противоречий, конфликтных ситуаций в организациях, прогнозирования динамики развития социально-трудовых конфликтов, реализации и оценки эффективности применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения социально-трудовых конфликтов, составлению экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации, разработке программ конфликтологического сопровождения организаций разного типа, разработке и внедрению проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организациях; недостаточно способен осуществлять оперативное вмешательство в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, предупреждения и конструктивного разрешения противоречий, устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействия в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов, в рамках поверхностного анализа выявлять наиболее существенные факторы и условия, определяющие возникновение противоречий в социально-трудовых отношениях, малоготов к соблюдению профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности конфликтолога, реализации проектов и программ,

направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организации.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся **показывает крайне низкий уровень** владения теоретическими знаниями и понятийным аппаратом: не понимает правила и этические нормы взаимодействия с работниками и трудовым коллективом в целом, а также с руководителями структурных подразделений и представителями работодателя, принципы и технологии конфликтологического просвещения и профилактики конфликтности в организациях, основы реализации социальной политики на федеральном и региональном уровне, не знает основные методы профилактики и ведущие технологии конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, основные элементы структуры социально-трудовой конфликтологии, ее историю, современное состояние и перспективы ее развития, основные профессиональные задачи, трудовые функции и должностные права и обязанности конфликтолога в организациях; не готов к проведению исследования и обоснованного анализа содержания социально-трудовых отношений и возникающих в них противоречий, конфликтных ситуаций в организациях, прогнозирования динамики развития социально-трудовых конфликтов, реализации и оценки эффективности применения конкретных технологий, методов и приемов разрешения социально-трудовых конфликтов, составлению экспертных заключений о конфликтогенном потенциале организации, разработке программ конфликтологического сопровождения организаций разного типа, разработке и внедрению проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организациях; не способен осуществлять оперативное вмешательство в социально-трудовые отношения и основанное на них взаимодействие для их оптимизации, предупреждения и конструктивного разрешения противоречий, устанавливать и поддерживать эффективное взаимодействия в процессе разрешения социально-трудовых конфликтов, в рамках псевдонаучного анализа выявлять наиболее существенные факторы и условия, определяющие возникновение противоречий в социально-трудовых отношениях, не готов к соблюдению профессиональных этических норм и границ профессиональной компетентности конфликтолога, реализации проектов и программ, направленных на конфликтологическое просвещение и на предупреждение конфликтов в организации.

Ответ содержит ряд серьезных ошибок, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Введение в социально-трудовую конфликтологию. История становления и развития социально-трудовой конфликтологии	ОПК-4, ОПК-7, ПК-3

	как науки. Структура социально-трудовой конфликтологии как науки	
Тема 2	Сущность, содержание и характеристика основных видов социально-трудовых отношений. Субъекты и стороны социально-трудовых отношений, их характеристика	ОПК-4, ОПК-7, ПК-3
Тема 3	Сущность, содержание и характеристика основных противоречий в социально-трудовых отношениях. Формы протекания социально-трудовых конфликтов, их характеристика	ОПК-4, ОПК-7, ПК-3
Тема 4	Факторы, принципы и методы конструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика. Негативные последствия различных форм деструктивного разрешения социально-трудовых конфликтов, их характеристика	ОПК-4, ОПК-7, ПК-3
Тема 5	Факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки	ОПК-4, ОПК-7, ПК-3

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

К основным формам контроля по данной дисциплине относятся зачет (промежуточная аттестация) и тест минимальной компетентности (рубежный контроль).

Зачет по дисциплине «Социально-трудовая конфликтология» служит для оценки работы студента в течение семестра и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач.

Билет содержит один теоретический вопрос и одно практическое задание, проводится в устной форме для проверки знаний и с использованием компьютерной техники для проверки практических умений и навыков. По итогам зачета выставляется оценка по шкале: «зачтено», «не зачтено».

Критерии оценки ответов студентов на зачете по дисциплине «Социально-трудовая конфликтология»:

Оценка «зачтено» ставится, если студент строит ответ логично в соответствии с планом, обнаруживает знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине. Устанавливает содержательные межпредметные связи. Развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры. Обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций. Делает содержательные выводы. Демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации.

Оценка «не зачтено» ставится при условии недостаточного раскрытия профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Студент проявляет стремление подменить научное

обоснование проблем рассуждениями обыденно-повседневного бытового характера. Ответ содержит ряд серьезных неточностей. Выводы поверхностны.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) проводится преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности. Тест считается пройденным, если будут даны ответы не менее, чем на 50% вопросов.

1. Тип социально-трудовых отношений, при котором нормы и правила отношений жестко регламентированы, что приводит к пассивности в трудовом поведении, называется...

1.1. Патернализм

1.2. Субсидиарность

1.3. Дискриминация

2. Тип социально-трудовых отношений, при котором поддерживается и развивается совместная ответственность, основанная на личной ответственности и согласии, единодушии, общности интересов, называется...

2.1. Солидарность

2.2. Партнерство

2.3. Патернализм

3. Тип социально-трудовых отношений, при котором предельно обостряются противоречия в отношениях, но это не обязательно приводит к негативным последствиям, называется...

3.1. Конфликт

3.2. Субсидиарность

3.3. Дискриминация

4. Тип социально-трудовых отношений, при котором произвольно ограничиваются права субъектов отношений, называется...

4.1. Дискриминация

4.2. Патернализм

4.3. Субсидиарность

5. Вид трудовых споров, не относящийся к классификации по способу урегулирования, называется...

5.1. Коллективный

5.2. Исковой

5.3. Неисковой

6. Вид трудовых споров, не относящийся к классификации по масштабу и характеру противоречия, называется...

6.1. Исковой

6.2. Индивидуальный

6.3. Коллективный

7. К доюрисдикционным способам разрешения трудовых споров относится...

7.1. Переговоры с привлечением первичной профсоюзной организации

7.2. Рассмотрение обращения в комиссию по трудовым спорам

7.3. Рассмотрение искового заявления в суде

8. К юрисдикционным способам разрешения трудовых споров относится...

8.1. Рассмотрение обращения в государственную инспекцию по труду

8.2. Переговоры непосредственно между наемным работником и представителем работодателя

8.3. Переговоры с привлечением первичной профсоюзной организации

9. К внешним факторам, обуславливающим преимущества досудебного урегулирования трудовых споров, относятся...

9.1. Оперативность и конфиденциальность

9.2. Конструктивность и сотрудничество

9.3. Эффективность и гарантии

10. К внутренним факторам, обуславливающим преимущества досудебного урегулирования трудовых споров, относятся...

10.1. Конструктивность и сотрудничество

10.2. Оперативность и конфиденциальность

10.3. Эффективность и гарантии

11. Первичная профсоюзная организация без специального обращения и выполнения других дополнительных условий обязательно представляет интересы...

11.1. Только члена профсоюзной организации

11.2. Всего трудового коллектива

11.3. Любого работника

12. Государственная инспекция по труду рассматривает жалобы...

12.1. Индивидуальные

12.2. Коллективные

12.3. Оба ответа верны

13. Конфликт между работником и работодателем может быть отнесен к сфере социально-трудовых конфликтов если...

13.1. Вызван низкой эффективностью системы управления персоналом в целом

13.2. Возник из-за ошибок в организации труда, распорядительной деятельности и/или делегирования полномочий

13.3. Направлен на восстановление социальных гарантий, свобод и справедливости

14. Термин, характеризующий массовое собрание людей, с целью урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов...

14.1. Митинг

14.2. Совещание

14.3. Заседание

15. Тип конфликта между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда...

15.1. Противоречие

15.2. Коллективный трудовой спор

15.3. Межличностный конфликт

16. Система правовых отношений, норм и правил, обеспечивающих сотрудничество наемных работников, работодателей и представителей органов государственной власти для согласования социально-экономических интересов...

16.1. Трудовой договор

16.2. Социальное партнерство

16.3. Консенсус

17. Массовое шествие, являющееся одной из форм урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов...

17.1. Демонстрация

17.2. Пикет

17.3. Флешмоб

18. Массовый отказ выходить на работу или выполнять трудовые функции в частичном или полном объеме для урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов...

18.1. Забастовка

18.2. Бойкот

18.3. Пикет

19. Термин, характеризующий противоборство, в котором участвует значительная часть персонала, рабочих или служащих отдельной организации (предприятия), отрасли или региона...

19.1. Локальный конфликт

19.2. Административный конфликт

19.3. Региональный конфликт

20. Основным признаком социально-трудовых конфликтов в отличие от организационных и управленческих конфликтов является...

20.1. Наличие социально обусловленного характера отношений конфликтующих сторон

20.2. Социальное взаимодействие осуществляется в составе штатного персонала организации

20.3. В отношениях ведущую роль играют должностная иерархия и субординация

21. Комплекс мер в структуре социальной политики государства, направленных на обеспечение всестороннего развития, достойного уровня жизни и условий труда граждан, а также включающих в себя социальные гарантии, адресованные в первую очередь нетрудоспособному населению и социально уязвимым слоям трудоспособного населения это...

21.1. Социальная защита

21.2. Социальная поддержка

21.3. Социальная помощь

22. Комплекс мер в структуре социальной политики государства, направленных на обеспечение всестороннего развития, достойного уровня жизни и условий труда граждан, а также включающих в себя социальные гарантии, адресованные в первую очередь экономически активному населению и создающая условия социального благополучия для наемных работников это...

22.1. Социальная защита

22.2. Социальная поддержка

22.3. Социальная помощь

23. Комплекс мер в структуре социальной политики государства, направленных на обеспечение всестороннего развития, достойного уровня жизни и условий труда граждан, а также включающих в себя социальные гарантии, адресованные всему населению и представляющие собой кратковременные субсидии или единовременные выплаты людям, попавшим в экстремальные жизненные ситуации, требующие дополнительных расходов, это...

23.1. Социальная защита

23.2. Социальная поддержка

23.3. Социальная помощь

24. В составе индикаторов социально-трудовых отношений установки, мотивы, групповые и индивидуальные нормы, конфликтность, профессиональная социализация относятся к категории индикаторов...

24.1. Стратегия развития

24.2. Трудовое поведение

24.3. Система рабочих мест

25.В составе индикаторов социально-трудовых отношений планирование и привлечение персонала, укомплектованность рабочих мест (должностей) в штатном расписании, оценка работы, квалификация, оплата труда, мотивация, социальные льготы, компенсационные выплаты, участие в прибылях, в капитале относятся к категории индикаторов...

25.1.Стратегия развития

25.2.Кадровая политика

25.3.Система рабочих мест

26.В составе индикаторов социально-трудовых отношений построение работ, нормирование труда, определение содержания работы, взаимодействие структурных подразделений, рабочее время и условия труда относятся к категории индикаторов...

26.1.Трудовое поведение

26.2.Система рабочих мест

26.3.Кадровая политика

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета по вопросам. Каждый студент в результате жеребьевки получает один из теоретических вопросов, который должен раскрыть письменно и представить устно.

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

По итогам освоения материалов учебной дисциплины для проверки уровня сформированности соответствующих знаний, умений, навыков и компетенций (оценки академической успеваемости) предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Вопросы к зачету:

1. Цель, задачи, предмет и объект социально-трудовой конфликтологии. Место и роль социально-трудовой конфликтологии в системе наук. Основные методы и принципы организации исследования в социально-трудовой конфликтологии

2. История становления социально-трудовой конфликтологии в донаучный период. Предпосылки становления социально-трудовой конфликтологии как самостоятельной науки в рамках общей и прикладной конфликтологии, а также различных смежных отраслях научного знания

3. Современная структура социально-трудовой психологии как прикладной науки. Основные теоретические и практические достижения в рамках социально-трудовой конфликтологии

4. Сущность и характеристика социально-трудовых отношений в государственных и негосударственных, а также коммерческих и некоммерческих организациях
5. Сущность и характеристика социально-трудовых отношений в организациях малого, среднего и крупного бизнеса, а также разного характера технологии и организации труда
6. Общая характеристика сторон социально-трудовых отношений, объект-объектный и субъект-субъектный подходы к описанию их взаимоотношений
7. Состав трудового коллектива по уровням должностей, степени специализации и квалификации наемных работников, их характеристика
8. Собственники организации и/или работодатели, ключевые персоны и/или топ-менеджеры, административно-хозяйственный аппарат, их характеристики
9. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность непосредственного вмешательства (организации-партнеры, их отдельные представители, профессиональные союзы и объединения, региональные и федеральные органы власти, кураторы по вопросам профессиональной этики, профессиональных стандартов, правозащитные организации), их характеристики
10. Сторонние участники социально-трудовых отношений, имеющие возможность только опосредованного вмешательства (конкурирующие организации, их отдельные представители, бывшие работники организации, кандидаты на вакантные должности на рынке труда, члены семей наемных работников и др.), их характеристики
11. Противоречия в социально-трудовых отношениях, их классификация. Трудовые споры, их основное содержание и классификация
12. Необоснованное неравноправие, неравенство, препятствия в осуществлении права на самоуправление сторон социально-трудовых отношений, систематическая или чрезмерная необъективность, предвзятость отношений, дискриминация, моббинг, целенаправленное преследование, неприемлемые условия труда, неадекватная (несправедливая) компенсация трудозатрат в социально-трудовых отношениях
13. Динамика социально-трудовых конфликтов, классификация форм их протекания, стадии развития конфликтной ситуации в социально-трудовых отношениях (предконфликтная, инцидент, разрешение, постконфликтная)
14. Скрытая (латентная) и хроническая формы протекания конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Конструктивное и деструктивное разрешение конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Негативные последствия социально-трудовых конфликтов для организации в целом, для непосредственных участников и за пределами организации

15. Направления, факторы, принципы и методы конструктивного разрешения конфликтов между сторонами в социально-трудовых отношениях. Направления, факторы, принципы и методы профилактики и предупреждения социально-трудовых конфликтов. Перспективы развития социально-трудовой конфликтологии как науки

Практические задачи для зачета:

Кейс 1. В производственно-логистической компании был расширен штат транспортного отдела и приняты на работу 10 водителей-экспедиторов, уволенных незадолго до этого из конкурирующей организации по сокращению штатов в связи с ее близким к банкротству положением. Все новые сотрудники имеют положительные характеристики, большой стаж, опыт транспортировки грузов спец. назначения и хорошо ориентируются в транспортной системе города и окрестностей. Однако, со временем, руководство отдела стало все чаще отмечать факты недобросовестной конкуренции между давно работающими и недавно принятыми водителями – борьба за премии и привлекательные маршруты с использованием мелкого подкупа, шантажа, вредительства и т.д. Это сильно увеличило конфликтность внутри отдела, руководство вынуждено улаживать споры, при этом снизилась трудовая дисциплина и производительность.

Кейс 2. В бухгалтерию, где до этого долгое время вместе работали 5 женщин старше 40 лет, была принята на должность бухгалтера по заработной плате (фонду оплаты труда) незамужняя девушка 23 лет, выпускница столичного вуза с красным дипломом, высоко дисциплинированная и отлично владеющая знаниями по работе с современным специализированным программным обеспечением и новой системой налогообложения. Производственный коллектив, специалисты и администрация на 95% представлены мужчинами разного возраста и новый работник бухгалтерии вызвала у многих из них заинтересованность далекую от профессиональных отношений. В бухгалтерию зачастили с вопросами, предложениями и комментариями по зарплате, появились очереди и разногласия. Рабочие и инженеры чаще стали отвлекаться от производственных проблем в пользу личных интересов. Кроме того, это вызвало раздражение у основных работников бухгалтерии.

Кейс 3. В полиэтническом трудовом коллективе работает более 1/3 украинцев, недавно приехавших или имеющих близких родственников из разных регионов Украины. После разрастания гражданско-политического противостояния и начала военных действий в рамках антитеррористической операции (АТО) среди этнических украинцев возникла напряженность и участились конфликты по политическим мотивам. Другие этнические группы (русские, молдаване, белорусы) также стали присоединяться к этой конфронтации, занимая чью-либо сторону. Дело дошло до прямых столкновений с применением грубой физической силы, после чего ряд работников был оштрафован и двое уволены. На следующий день работа на

предприятию практически прекратилась, трудовой коллектив деморализован и находится в состоянии высокого эмоционального напряжения.

Кейс 4. В связи с расширением сферы производства в штат был принят специалист по охране окружающей среды, в задачи которого входит экологическая экспертиза проектируемых и реально действующих объектов, спроектированных специалистами организации. Первые же несколько заключений по результатам экологической экспертизы оказались отрицательными, что вызвало негодование у специалистов, ответственных за эти проекты. Заказчики проектов заняли нейтральную позицию, поэтому конфликт остался внутри организации, но перешел в состояние «холодной войны» – ни проектировщики, ни эколог не хотят рассматривать варианты решения проблемы и даже отказываются лично обсуждать детали, взаимодействуя только через посредников.

Кейс 5. В результате производственной травмы старший геолог крупной разведывательной экспедиции был переведен на камеральную (офисную) должность с относительно меньшей заработной платой. Это высококвалифицированный, опытный и авторитетный специалист, который по физическим ограничениям вследствие травмы, свои прежние обязанности (работу в полевых условиях) в полном объеме выполнять больше не в состоянии. Материальные компенсации (выплаты) еще сильнее раздражают травмированного работника. Администрация и трудовой коллектив крайне заинтересованы в сохранении (удержании от увольнения) этого специалиста.

Кейс 6. Вследствие экономического кризиса организация вынужденно сократила часть сотрудников до этого момента очень дружного и сработанного трудового коллектива. После улучшения ситуации на рынке многим из сокращенных работников было сделано предложение о повторном трудоустройстве (возвращении на работу) в этой организации. Но после воссоединения «уволенных» и «оставшихся» в коллективе нарастает напряженность, демонстративная сдержанность, а теплые и доверительные отношения прекратились даже между теми работниками, которые не подвергались сокращению.

Кейс 7. После организации на предприятии Совета молодых специалистов возникла конкурентная борьба за председательство в этом совете между двумя лидерами молодежных групп в трудовом коллективе – представителями электротехнического и теплотехнического отделов. Руководство организации решило, что спортивные соревнования исправят создавшееся положение, но победа теплотехнического отдела только усилила конфронтацию.

Кейс 8. После принятия Гендиректором решения об обновлении нормативной базы в составе кадровой документации сторонними (приглашенными) специалистами было проведено комплексное профессиографическое исследование, которое показало серьезное несоответствие некоторых должностных инструкций реально выполняемым должностным обязанностям.

Некоторые руководящие работники, настроенные весьма консервативно, выразили свое недовольство и даже возмущение, по поводу вмешательства в их систему распределения функционала между подчиненными, отказались принимать к сведению результаты профессиографического исследования и категорически возражают против изменения должностных инструкций.

Кейс 9. Группа заслуженных специалистов, пользующихся уважением в трудовом коллективе и среди контрагентов, была замечена в систематическом злоупотреблении алкоголем на рабочем месте. Это произошло после вынужденного ухода на пенсию одного из них, что было достаточно тяжелым ударом для остальных, которые восприняли это в том числе и как угрозу для себя. Часть трудового коллектива относится с пониманием и сочувствием, но большинство выражают недовольство из-за вынужденных простоев. Администрация организации желает исправить ситуацию, но опасается полной потери этих специалистов, которых пока нечем заменить.

Кейс 10. После возвращения из декретного отпуска начальник планового отдела встретила существенные изменения в кадровом составе своего структурного подразделения без особого энтузиазма – новых сотрудников всерьез не воспринимает, критикует за малейшие ошибки, на тех, с кем работала раньше и кто, за время ее отсутствия, вырос по карьерной лестнице, смотрит как на конкурентов и потенциальную угрозу своему положению. Руководство организации в растерянности, так как рассчитывало, что ее возвращение, наоборот, обеспечит прежний уровень трудовой дисциплины, несколько снизившийся за прошедшие 1,5 года, и вернет высокую эффективность и качество работы планового отдела.

Кейс 11. В рамках профсоюзного движения выдвинулся активный специалист средних лет, который стал серьезно требовать от администрации завода пересмотра ряда существенных условий коллективного договора. Его инициатива нашла широкую поддержку у большинства рабочих, готовых для достижения поставленной цели даже на организацию забастовки. Прежний председатель профсоюза был более сговорчивым и руководство организации пребывает в растерянности, так как согласие с требованиями нового профсоюзного лидера способно ослабить конкурентоспособность предприятия и снизить прибыль и общую рентабельность производства, что вызовет естественное противодействие со стороны акционеров.

Кейс 12. Уважаемый сотрудник был подвергнут уголовному преследованию за причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности в результате дорожно-транспортного происшествия. В конечном счете он был оправдан, но возвращаться к управлению автомобилем не может и даже в качестве пассажира чувствует себя крайне напряженно. Характер его работы предполагает необходимость постоянных местных и дальних командировок, то есть связан с

перемещениями на автотранспорте. Утрата мобильности практически сводит к нулю его профессиональную пригодность. При этом большинство деловых связей и профессиональных контактов с контрагентами носят достаточно личный характер и смена работника потребует восстановления (повторного установления) этих связей и контактов.

Кейс 13. В течение полугода с момента создания организации, специализирующейся на разработке и размещении наружной рекламы, учредители наблюдали снижение эффективности, качества и производительности, что привело к определенному разочарованию в возможностях трудового коллектива, так как ожидалось, что постепенно показатели будут повышаться, а стартовать помогали и наработанная клиентская база и некоторые проекты, перешедшие «по наследству» от предшествующей организации, прекратившей свое существование. Весь трудовой коллектив, и исполнительный директор в том числе, это молодые специалисты в возрасте от 22 до 25 лет с опытом работы от 0 до 2 лет. За прошедшие полгода большая часть клиентов предъявляла претензии, а некоторые собирались отказываться от услуг данной организации и переходить к конкурентам. Для исправления ситуации был приглашен опытный специалист из предшествующей организации в возрасте 37 лет и со стажем работы 11 лет. В новой организации молодой трудовой коллектив, за исключением исполнительного директора, отнесся к рекомендациям и замечаниям более опытного сотрудника скептически, критически и даже враждебно. Исполнительный директор и более опытный сотрудник вынуждены констатировать существенное пассивное и активное сопротивление персонала в отчете перед учредителями организации.

Кейс 14. Сетевая торговая организация в сфере ИТ расширяется и открывает несколько представительств и торговых точек в новом регионе страны. Руководители представительств и торговых точек направляются из центра (Москвы), а остальной персонал набирается на месте. Уже на этапе найма возникли трудности с кандидатами – в местной традиции мужчины мало пригодны для выполнения таких функций как привлечение и удержание внимания целевой аудитории, установления и налаживание контактов с клиентами (покупателями), а женщины не имеют достаточной квалификации для консультирования по вопросам ИТ. При этом ряд маркетинговых исследований показывает, что местные клиенты (покупатели), при обсуждении дорогостоящих покупок, предпочитают взаимодействовать именно с продавцами-консультантами мужского пола, являющимися представителями «коренного населения», то есть «местными жителями».

Кейс 15. В преимущественно аграрном регионе страны стартует проект по созданию и развитию мощной таможенно-логистической сети и предполагается массовое привлечение в качестве кандидатов высококвалифицированных специалистов из мегаполисов (крупных городов) с предложением постоянного (длительного) проживания вместе с семьями. Но многие

отказываются переезжать «на периферию» по причинам отсутствия возможностей для досуга (инфраструктуры развлечений и культурного отдыха) работников и членов их семей.

Пример типового задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тест 1.

Выберите правильный вариант продолжения утверждения.

Конфликт между работником и работодателем может быть отнесен к сфере социально-трудовых конфликтов если...

1. Вызван низкой эффективностью системы управления персоналом в целом
2. Возник из-за ошибок в организации труда, распорядительной деятельности и/или делегирования полномочий
3. Направлен на восстановление социальных гарантий, свобод и справедливости

Тест 2.

Выберите правильный вариант продолжения утверждения.

Термин, характеризующий массовое собрание людей, с целью урегулирования коллективных трудовых споров и социальных конфликтов...

1. Митинг
2. Совещание
3. Заседание

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1. Опишите последовательность действий по внесению изменений в кодекс корпоративной этики, элементы корпоративной культуры и правила внутреннего трудового распорядка в коллективе в соответствии с моделью Курта Левина «Размораживание-Изменение-Замораживание».

Типовое задание 2. Опишите последовательность действий по проведению массовой оценки лояльности персонала (в масштабах всего трудового коллектива организации).

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Агрессия – поведение в конфликте, связанное с нанесением психологического или физического ущерба одним из участников другому; может проявляться как в словесном оскорблении, так и в физическом насилии.

Антагонизм – непримиримое противоречие.

Антагонист – сторона конфликта, основанного на антагонистическом, непримиримом противоречии.

Арбитр – третья сторона в конфликте, наделенная определенными функциями для его урегулирования оппонентами конфликта.

Арбитраж – способ разрешения споров, состоящий в обращении к арбитру.

Взаимодействие – процесс непосредственного или опосредованного воздействия объектов (субъектов) друг на друга, порождающий их взаимную обусловленность и связь; межличностное взаимодействие – личный контакт двух и более человек, имеющий следствием взаимные изменения их поведения, деятельности, отношений и установок; социально-трудовое взаимодействие – контакты между работодателем или его представителями, с одной стороны, наемными работниками (трудовым коллективом) или их представителями, с другой стороны, и, при особых обстоятельствах, третьими заинтересованными лицами.

Границы конфликта – ограничения конфликта, касающиеся числа его участников, территории, на которой происходит конфликт, и его продолжительности.

Диагностика конфликта – исследование конфликта с целью описания его сущности, содержания, функций и других характеристик.

Динамика конфликта – развитие конфликта, включающее его основные периоды и этапы.

Забастовка – разновидность конфликта, представляющая коллективное прекращение (сокращение объемов) работы или отказ от участия в каком-либо регламентированном виде деятельности, с целью добиться удовлетворения требований социального, экономического или политического характера.

Инцидент – начальный этап в динамике открытого конфликта, характеризующийся прямым противостоянием сторон.

Коллизия – столкновение противоположных взглядов, стремлений, интересов; расхождение между отдельными законами или противоречие законов, нормативных актов.

Консенсус – согласие, способ урегулирования конфликтов, ориентированный на совместное согласованное решение проблемы.

Конфликт – противостояние сторон взаимодействия, имеющих противоположно направленные мотивы, цели и интересы.

Конфликт латентный – скрытый, неявный конфликт, начальная стадия в развитии конфликта, характеризующаяся отсутствием открытых действий оппонентов.

Конфликтное поведение – противостояние двух и более сторон, выраженное в поведенческих реакциях, оцениваемых окружающими как открытый конфликт

Конфронтация – противоборство, противопоставление различных мнений, интересов, целей.

Кризис – резкое обострение конфликта, после которого наступает качественное изменение ситуации.

Медиатор – посредник в конфликте.

Медиация – посредничество в конфликте третьей, не участвующей в нем стороны.

Межгрупповая дискриминация – установление различий между собственной и другой группами, которое может служить причиной конфликта.

Межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, проявляющиеся в характере и способах взаимного влияния, оказываемого людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения; Социально-трудовые отношения – отношения между участниками социально-трудовых отношений.

Объект конфликта – материальная, социальная, политическая или духовная ценность, по поводу которой возникает противоборство сторон, стремящихся к обладанию или пользованию ею.

Оппонент – противоборствующая сторона в конфликте.

Переговоры – способ разрешения (урегулирования) конфликта, совместная деятельность противоборствующих сторон по выработке взаимоприемлемого решения проблемы.

Посредник – третья сторона в конфликте, призванная обеспечить конструктивное обсуждение и разрешение конфликта; сам посредник не имеет полномочий принимать решение.

Предмет конфликта – противоречие, лежащее в основе конфликта.

Претензия – притязание, заявление права на обладание чем-либо.

Прелиминарии – предварительные переговоры или соглашения, решения.

Проблемная ситуация – содержащее противоречие и не имеющее однозначного решения соотношение обстоятельств и условий, в которых развивается деятельность личности или группы.

Протекционизм – корыстное покровительство, оказываемое кому-либо лицом или группой лиц, обладающих властью, ведет к возникновению привилегированного круга лиц, культивированию конформизма и угодливости, готовности подчиняться авторитарному давлению, негативно сказывается на климате в коллективе, несовместим с социальной справедливостью, вызывает недовольство и конфликт.

Соперничество – стратегия поведения оппонента в конфликте, характеризующаяся ориентацией на собственные интересы.

Сотрудничество – стратегия поведения в конфликте, характеризующаяся ориентацией на совместный поиск решений.

Третейский судья – третья сторона в конфликте, решения которой являются обязательными для оппонентов.

Эволюция конфликта – процесс постепенного развития конфликта от простых к более сложным формам.

Эскалация конфликта – нарастание остроты и размаха конфликтных действий, обусловленное обострением противоречий между оппонентами.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5
Основная литература						
1	Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476644	+	+	+	+	+
2	Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 191 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488030	+	+	+	+	+
3	Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470732	+	+	+	+	+
Дополнительная литература						
1	Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476645	+	+	+	+	+
2	Ответственность по трудовому праву : учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476574		+			+
3	Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450096			+		
4	Пряжникова, Е. Ю. Психология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / Е. Ю. Пряжникова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 520 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-1964-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/478140			+	+	
5	Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 485 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469024		+	+	+	
6	Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469346			+	+	
7	Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. —				+	+

	2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468705					
8	Ответственность по трудовому праву : учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/476574		+	+	+	+
9	Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/473075		+	+	+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Социально-трудовые конфликты [Электронный ресурс]. Мониторинг. Анализ. Прогноз: сайт. – Режим доступа: <http://industrialconflicts.ru/>

2. HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <https://hrliga.com/>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПБГИПСР // Библиотека СПБГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] — URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПБГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] — URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 28.04.2021).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 — URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ibooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)