

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра социологии

Авторы-составители: **Сокрута Лидия Валерьевна**
Кузнецов Александр Евгеньевич

Рабочая программа дисциплины

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Код УМК 73556

Утверждено
Протокол №7
от «20» мая 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Трудовые отношения и трудовые конфликты

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в вариативную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **39.03.03** Организация работы с молодежью
направленность Программа широкого профиля

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Трудовые отношения и трудовые конфликты** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

39.03.03 Организация работы с молодежью (направленность : Программа широкого профиля)

ПК.1 Способен использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для анализа явлений и процессов в сфере трудовых отношений, управленческой и консалтинговой деятельности

Индикаторы

ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	39.03.03 Организация работы с молодежью (направленность: Программа широкого профиля)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	8
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Проведение лабораторных работ, занятий по иностранному языку	0
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (8 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Трудовые отношения и трудовые конфликты. Первый семестр

Курс «Трудовые отношения и трудовой конфликт» предназначен для студентов философско-социологического факультета университета, является теоретико-методологическим основанием для профессиональной специализации в области исследования качества трудовых отношений в современном обществе. Курс направлен на формирование теоретического мышления студентов в освоении ими фундаментальных теорий и методологии социологии труда и социологии конфликта, в приобретении научной эрудиции в данной области знаний, обладании навыками социологических исследований социально-трудовых проблем и конфликтного поведения групп и индивидов, как индивидуального, так и в организованного, коллективного.

Трудовые отношения в русле экономического и социологического подходов.

в разделе уделяется внимание изучению теоретико- методологических подходов к определению содержания категории "социально-трудовые отношения. Подчёркивается значение определения трудовых отношений с точки зрения системного подхода.

Теоретические подходы к разделению труда

Раскрываются сущность и содержание теоретических подходов к разделению труда, их место в социологической теории. Анализируются классические и современные подходы по данной проблематике.

Эволюция разделения труда

Базовые социальные институты как глубинные, исторически устойчивые и постоянно воспроизводящиеся социальные отношения. Экономика рыночная и отношения в редиистрибутивной экономике. Комплиментарность институтов и свойства социальной общественной системы. Понятие разделения труда. Эволюция разделения труда в концепции деградации труда Г.Бравермана. Влияние развития разделения труда на трудовые отношения и рабочую автономию.

История возникновения и развития трудовых отношений

Проводится экскурс в историю создания трудовых отношений в их современном варианте. Делается сравнение характеристик трудовых отношений, складывавшихся в Европе, США и в России.

Теории трудовых отношений

Источники трудовых конфликтов в эволюции труда и орудия труда.

Школы трудовых отношений.

Теории трудовых отношений.

Трудовые отношения в современной России: правовой, экономический и социокультурный аспекты

Трудовые отношения в современной России рассматриваются с точек зрения различных подходов: психологического, культурологического, экономического.

Особенности трудовых отношений и трудовые конфликты в России

Условия и формы трудовых конфликтов и сотрудничества. Институты регулирования трудовых отношений и конфликтов.

Модель циклов трудового конфликта.

Социология трудовых конфликтов как составная часть «трудовой конфликтологии».

Социология трудовых конфликтов как составная часть «трудовой конфликтологии». Социологическое изучение трудового конфликта

Наиболее плодотворно тема трудовых конфликтов разрабатывается в промышленной социологии. Причина, мы полагаем, состоит в том, в частности, что трудовые конфликты на предприятии эмпирически наблюдаемы, для их изучения можно применять методы измерения социологических гипотез. Тем самым создаются благоприятные условия для возникновения относительно самостоятельной области исследований, которую можно назвать «социологией трудовых конфликтов» – составной частью более широкой и не менее актуальной научной дисциплины – «трудовой конфликтологии». В теоретическом плане основным средством социального познания являются объяснительные модели возникновения трудовых конфликтов в производственных организациях.

Трудовые конфликты и классовое сотрудничество

Условия и формы трудовых конфликтов и сотрудничества. Институты регулирования трудовых отношений и конфликтов.

Модель циклов трудового конфликта.

Пути и способы разрешения социальных трудовых конфликтов

Морфологический анализ трудовых конфликтов, как мы полагаем, обладает относительно самостоятельной ценностью, ибо является полезной конкретизацией принципов общенаучного системного подхода к изучению социальных явлений. В специальной литературе функционирует множество схем структуры процесса конфликта, каждая из которых отражает специфику динамики его протекания. На абстрактно-теоретическом уровне мы считаем возможным ограничиться выделением следующих стадий: 1) возникновение; 2) осознание конфликтной ситуации; 3) конфликтное противоборство; 4) завершение процесса конфликта. Пути и способы регулирования трудовых конфликтов как и социальных конфликтов вообще зависят от особенностей их возникновения и протекания., П. Сорокин справедливо указывал на связь конфликта с удовлетворением потребностей людей. По его мнению, источник конфликтов лежит в подавлении базовых потребностей людей, без которых они не могут существовать. Прежде всего, потребность в пище, одежде, жилище, самосохранении, самовыражении. При этом важны не только сами эти потребности, но и средства их удовлетворения, доступ к соответствующим видам деятельности, который обусловлен социальной организацией общества.

В этой связи определение путей регулирования конфликтов должно основываться на знании приоритетных потребностей, интересов и целей людей в те или иные периоды развития общества.

Конечно, наилучший способ регулирования социального конфликта - его предупреждение, умение действовать превентивно. Надо знать и уметь наблюдать за такими явлениями, которые можно было бы назвать индикаторами трудового конфликта. Среди них: неповиновение, напряженность, недовольство сотрудников, снижение основных показателей производственной деятельности, увеличение числа жалоб, невыходов на работу, нарушений дисциплины, увольнений. В производственном коллективе можно внедрять специальные механизмы отслеживания таких социальных индикаторов.

Регулирование трудовых отношений и конфликтов в РФ

Социально-трудовые отношения в России: особенности становления и развития. Российская государственная политика в сфере регулирования трудовых отношений. Проблемы социальной защищенности работников в условиях существования различных типов собственности.

Российские профсоюзы и их роль в развитии трудовых отношений .

Ценности труда и мотивация к труду современного российского работника.

Задачи социологии в исследовании проблем в области регулирования трудовых отношений и выработке рекомендаций по их совершенствованию.

Формальные и неформальные отношения на российском предприятии. Распространённость неформальных отношений, проблема их приоритета. Практика устной договорённости в области труда и заработной платы. Проблемы организации труда, в том числе его нормирования. Неформальные практики управления трудовыми организациями. Правила приёма и увольнения в русле формальных и неформальных отношений. Дисциплина труда.

Патернализм и партнёрство в трудовых отношениях работников и работодателей. Трудовые отношения: индивидуализация или солидарность. Корпоративная солидарность.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект : монография / М. О. Буянова [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/476645>
2. Ромашов О. В. Социология труда и экономическая социология:учебник/О. В. Ромашов.- Москва:Гардарика,2007, ISBN 978-5-8297-0272-4.-447.-Библиогр.: с. 436-441

Дополнительная:

1. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/428199>
2. Кашапов, М. М. Основы конфликтологии : учебное пособие для среднего профессионального образования / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 118 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-05001-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/416017>
3. Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/102279>
4. Переселкова, З. Ю. Социология труда и занятости : практикум / З. Ю. Переселкова. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 103 с. — ISBN 978-5-7410-1578-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69949.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.hse.ru/data/2016/02/27/1134821488/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F.pdf> Чилипенюк Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: моногра

http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/54381/1/vestnik_2016_1_008.pdf Анохов И.В. РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА И ЭВОЛЮЦИЯ ФИРМЫ // ЭКОНОМИКА ТРУДА. 2016. 1 (4)

lib-catalog.isea.ru Анохов И.В. А69 Разделение труда : учеб. пособие / И.В. Анохов. – Иркутск : Изд-во БГУ, 2016. – 96 с.

[voprosy-teorii-regulirovaniya-sotsialno-trudovyh-otnosheniy](http://vestnik.tgu.ru) Гаврилова Е. А. Вопросы теории регулирования социально-трудовых отношений // Вестник ТГУ. 2008. №6.

[2013_2_18.pdf](http://vestnik.tgu.ru) Медведева Т.А. РАСШИРЕННЫЙ СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

[sotsialnoe-partnerstvo-i-trudovoy-konflikt-v-sovremennoy-rossii](http://vestnik.spbgu.ru) Бондарев Виктор Геннадьевич, Моор Александр Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России // Вестник СПбГУ. Сер

[suschnost-i-printsipy-sotsialnogo-partnyorstva-v-sfere-truda](http://vestnik.ulgu.ru) Кузнецов Виталий Васильевич, Рыбкина Мария Васильевна Сущность и принципы социального партнёрства в сфере труда // Вестник УлГТУ. 2

https://www.gup.ru/events/news/smi/konflikt_rf_18.pdf Социально-трудовые конфликты в России и в мире : IV Международная научно-практическая конференция, 30 марта 2018 года. — СПб. : СПбГУП, 201

[https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-issledovaniyu-trudovoy-motivatsii-rabotnikov](http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-issledovaniyu-trudovoy-motivatsii-rabotnikov) ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

http://ecsocman.hse.ru/data/948/457/1217/05Teoreticheskie_problemy.pdf ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

[https://cyberleninka.ru/article/n/uregulirovanie-trudovyh-konfliktov-v-sovremennom-rossiyskom-obshchestve](http://cyberleninka.ru/article/n/uregulirovanie-trudovyh-konfliktov-v-sovremennom-rossiyskom-obshchestve) Хохлова О.М. Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе // Вестник ВятГУ. 2010. №3.

[https://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-v-sisteme-trudovyh-otnosheniy](http://cyberleninka.ru/article/n/konflikt-v-sisteme-trudovyh-otnosheniy) Шевчук Г.Ю. Конфликт в системе трудовых отношений // Вестник ЗабГУ. 2009. №1.

[o-transformatsii-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-rossii](http://vestnik.vyatu.ru) Слепцова Валентина Петровна О трансформации социально-трудовых отношений в России // Теоретическая экономика. 2012. №5 (11).

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Трудовые отношения и трудовые конфликты** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта).

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных

презентаций);

2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);

3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.

Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для лекционных занятий необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Для занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) нужна аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Для текущего контроля нужна аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой или маркерной доской.

Для защищаемых контрольных мероприятий:

Компьютерный класс, оснащенный персональными ЭВМ и соответствующим программным обеспечением. Состав оборудования определен в Паспорте компьютерного класса.

Для самостоятельной работы:

Аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Трудовые отношения и трудовые конфликты**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.1

Способен использовать базовые теоретические знания, практические навыки и умения для анализа явлений и процессов в сфере трудовых отношений, управленческой и консалтинговой деятельности

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости</p>	<p>ЗНАТЬ: закономерности развития отношений и конфликтов в сфере труда и управления производством и организациями. УМЕТЬ: анализировать причины и тенденции развития отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством. ВЛАДЕТЬ: основным понятийным аппаратом социально-значимых проблем и процессов; навыками прогнозирования и анализа сложных социально-значимых проблем и процессов.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает закономерности развития трудовых и производственных отношений и конфликтов: уровни и факторы механизации и автоматизации, развития институтов представительства интересов и урегулирования отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Знает закономерности развития трудовых и производственных отношений и конфликтов: уровни и факторы механизации и автоматизации, развития институтов представительства интересов и урегулирования отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Знает закономерности развития трудовых и производственных отношений и конфликтов: уровни и факторы механизации и автоматизации, развития институтов представительства интересов и урегулирования отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством. Умеет анализировать контексты развития отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством.</p> <p align="center">Отлично</p> <p>Знает закономерности развития трудовых и производственных отношений и конфликтов. Умеет анализировать контексты развития отношений и конфликтов в сфере управления трудом и производством. Умеет прогнозировать ход развития и возможные</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично пути урегулирования конфликтов в сфере управления трудом, производством, организацией.

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 44 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 44 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Теоретические подходы к разделению труда Входное тестирование	Знает влияние разделения труда на трудовые отношения, институты и уровни регулирования трудовых отношений и конфликтов, систему участников и органов регулирования трудовых отношений.
ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости	Эволюция разделения труда Письменное контрольное мероприятие	Знает трудовые отношения в русле экономического и социологического подходов Знает трудовые отношения как сложную структуру отношений. Умеет показать формы взаимодействия работника и работодателя: от индивидуальных отношений работников с нанимателем до институционализированных отношений групп и объединений работников с национальными и интернациональными органами. Владеть навыками анализа социальных процессов

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости</p>	<p>Теории трудовых отношений Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает теории и школы трудовых отношений. Знает формы рабочего представительства. Умеет объяснить отношения найма. Знает особенности формирования трудовых отношений на современном этапе. Умеет объяснить специфику развития трудовых отношений в России.</p>
<p>ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости</p>	<p>Особенности трудовых отношений и трудовые конфликты в России Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает трудовые отношения в современной России: правовой, экономический и социокультурный аспекты основные выборочные характеристики и формулы для их вычисления. Умеет вычислять основные выборочные характеристики и содержательно интерпретировать результат. Знает принципы современной рыночной экономики в её российском варианте и практику складывающихся трудовых отношений. Знает актуальные социальные проблемы трудовых отношений в России. Умеет показать их социологический аспект. Владеть навыками анализа социальных процессов</p>
<p>ПК.1.1 Использует базовые теоретические знания, практические навыки и умения в регулировании отношений труда и занятости</p>	<p>Регулирование трудовых отношений и конфликтов в РФ Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Умеет анализировать характеристики процесса и функций трудового конфликта в организации. Умеет дать рекомендации сторонам конфликта.. Знает статусно - ориентированные и функционально – ролевые отношения на предприятии в организации. Умеет применять методы и технику социологических исследований в изучении трудового конфликта. Контролирует правильность проведенного анализа. Владеть навыками методики социологических исследований в сфере трудовых отношений и конфликтов.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Теоретические подходы к разделению труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Знает влияние углубления разделения труда на позиции участников трудовых отношений	3
Знает различия в теоретизации трудовых отношений в русле экономического и социологического подходов	3
Знает соотношение интересов наемных работников и работодателей	2
Знает структуру трудовых отношений: формы взаимодействия работника и работодателя, уровни отношений (индивидуальных versus коллективные versus институционализированные; национальными и интернациональными органами представительства)	2

Эволюция разделения труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Знает трудовые отношения в русле экономического и социологического подходов.	9
Знает трудовые отношения как сложную структуру отношений. Умеет показать формы взаимодействия работника и работодателя: от индивидуальных отношений работников с нанимателем до институционализированных отношений групп и объединений работников с национальными и интернациональными органами.	6
Знает, как соотносятся интересы наемных работников и работодателей.	3
Знает, как углубление разделения труда влияет на позиции участников трудовых отношений.	2

Теории трудовых отношений

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Знает особенности формирования трудовых отношений на современном этапе.	9
Знает становление и развитие трудовых отношений в 19 в. (Европа, США)	6
Знает специфику развития трудовых отношений в России.	5

Особенности трудовых отношений и трудовые конфликты в России

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы самостоятельной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Применена модель цикла трудового конфликта.	8
Охарактеризованы параметры мобилизации работников в профессиональные союзы.	3
Охарактеризованы принципы и практики партнерства.	2
Описаны институты регулирования трудовых отношений.	2
Указаны акторы трудовых отношений.	1
Указаны правовой, экономический и социокультурный аспекты.	1
Знает актуальные социальные проблемы трудовых отношений в России. Умеет показать их социологический аспект .	1
Знает трудовые отношения в современной России: правовой, экономический и социокультурный аспекты основные выборочные характеристики и формулы для их вычисления. Умеет вычислять основные выборочные характеристики и содержательно интерпретировать результат	1
Охарактеризованы контексты трудовых отношений	1

Регулирование трудовых отношений и конфликтов в РФ

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Умеет анализировать характеристики процесса и функций трудового конфликта в организации. Умеет дать рекомендации сторонам конфликта..	13
Знает подходы и интерпретирует трудовые конфликты в современной России	10
Знает статусно - ориентированные и функционально – ролевые отношения на предприятии в организации.	10
Умеет применять методы и технику социологических исследований в изучении трудового конфликта. Контролирует правильность проведенного анализа	5
Знает особенности переговорного процесса в регулировании трудового конфликта. Умеет вести переговоры при регулировании трудового конфликта	2