

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

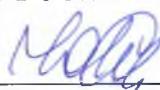
УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ГУАП

«27» 10 2022г.

(протокол № УС-08)

Ректор ГУАП

 Ю.А. Антохина

«27» 10 2022г.

ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Основы разрешения трудовых конфликтов»

(наименование программы)

Санкт-Петербург, 2022

Лист согласования

Программу составили:

Декан ФДПО

Д-р. экон. наук. профессор каф. № 82  
должность, уч. степень, звание



по инициал. дата

А.М. Мельниченко  
инициалы, фамилия

## **1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ**

### **1.1 Цель реализации программы**

Целью реализации программы является формирование у слушателей расширенного уровня знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, в области профилактики конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

Программа разработана с учетом потребностей специалистов, имеющих квалификацию по управленческому профилю и задействованных в урегулировании конфликтов возникающих в трудовом коллективе.

Программа повышения квалификации разработана с учетом профессионального стандарта 07.001 «Специалист в области медиации (медиатор)» (утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.12.2014 № 1041н), ФГОС ВО 37.04.02 «Конфликтология» (уровень магистратура) (утв. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.07.2020 № 842), ФГОС ВО 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриат) (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461) , на основании требований приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» к результатам освоения образовательных программ и методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06.

### **1.2 Планируемые результаты обучения**

Изучение данной программы направлено на формирование и (или) совершенствование у слушателей следующих компетенций:

#### профессиональные компетенции:

ПК-1 – Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике..

Знать:

- методы конфликтологии для работы в коллективе
- принципы организации координации бесконфликтного взаимодействия между людьми
- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров

Уметь:

- применять методы диагностики и управления стрессами в организации
- организовывать и эффективно осуществлять посредническую деятельность
- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров

Владеть навыками:

- построения и развития эффективных бесконфликтных взаимодействий
- навыками диагностики и управления конфликтами в организации.

Лицам, успешно освоившим программу повышения квалификации и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

### **1.3 Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы**

К освоению ДПП ПК допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

#### 1.4 Объем ДПП и форма обучения

Объем ДПП, который включает все виды аудиторной и самостоятельной работы слушателя, практики и время, отводимое на контроль качества освоения слушателем программы составляет 32 академических часа.

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

## 2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

### 2.1 Требования к организации образовательного процесса

Учебные занятия проводятся не более чем по 8 часов в день.

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

Учебные занятия проводятся парами (два академических часа), продолжительность одной пары 90 минут.

Между парами предусмотрены перерывы не менее 10 минут.

### 2.2 Кадровое обеспечение

Образовательный процесс по ДПП ПК обеспечивается научно-педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, направленность (профиль) которого, как правило, соответствует преподаваемому курсу, дисциплине (модулю), опыт работы в соответствующей профессиональной сфере и (или) систематически занимающимися научной деятельностью.

При отсутствии педагогического образования научно-педагогические кадры, обеспечивающие образовательный процесс по ДПП ПК, имеют дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) обучения.

Также научно-педагогические кадры проходят в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

К образовательному процессу по ДПП ПК также привлечены преподаватели из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций, предприятий и учреждений.

### 2.3 Материально-технические условия

Материально-технические условия приведены в п.п. 3.3. «Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)».

### 2.4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

Учебно-методическое и информационное обеспечение приведено в п.п. 3.3. «Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)».

## 3 СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 3.1 Календарный учебный график

Календарный учебный график приведен в таблице 1.

Срок обучения 4 дня при 8-часовой учебной нагрузке в день.

Объем ДПП ПК 32 (час.)

Таблица 1 – Календарный учебный график

№ п/п	Наименование дисциплин (модулей)	Всего, час.	Календарный период (дни)			
			1	2	3	4
1.	Основы коммуникативного	8	Л*			

	процесса для управления разногласиями					
2.	Переговоры	8		Л		
3.	Азбука трудовых отношений. Советы для работников и работодателей	8			Л	
4.	Трудовые конфликты и методы их разрешения	6				Л
5.	Итоговая аттестация	2				ИА*
ИТОГО, час.		32				

Примечания:

\* Обозначение видов учебной деятельности:

Л – лекции;

ИА – итоговая аттестация.

### 3.2 Учебный план

Учебный план ДПП ПК, реализуемой в полном объеме с использованием аудиторных занятий (или дистанционных образовательных технологий) приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Учебный план ДПП ПК, реализуемой в полном объеме с использованием аудиторных занятий (дистанционных образовательных технологий)

№ п/п	Наименование дисциплин (модулей)	ОТ*, час.	Аудиторные/ дистанционные занятия, час.				СРС**, час.	Форма промежуточной аттестации и (при наличии)	Компетенции
			Всего	из них***					
				Лекции	Лаб. раб.	Практ. занят., семинары			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Основы коммуникативного процесса для управления разногласиями	8	8	8					ПК-1
2.	Переговоры	8	8	8					ПК-1
3.	Азбука трудовых отношений. Советы для работников и работодателей	8	8	8					ПК-1
4.	Трудовые конфликты и методы их разрешения	6	6	6					ПК-1
Итоговая аттестация		2						2 (зачет)	ПК-1
ИТОГО:		32	30	30				2	

Примечания:

\* ОТ – общая трудоемкость.

### 3.3 Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)

Формы рабочей программы учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) по ДПП ПК приведены ниже.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОГО КУРСА

### «Основы разрешения трудовых конфликтов» (Название)

По ДПП ПК «Основы разрешения трудовых конфликтов»

Форма обучения: заочная с применением дистанционных образовательных технологий.

#### 1. Цель

Целью реализации курса является формирование у слушателей расширенного уровня знаний и навыков, необходимых для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, в области профилактики конфликтных ситуаций в трудовых коллективах.

#### 2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ДПП

В результате освоения учебного курса, слушатель должен обладать следующими компетенциями:

ПК-1 – Знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике..

Знать:

- методы конфликтологии для работы в коллективе
- принципы организации координации бесконфликтного взаимодействия между людьми
- нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров

Уметь:

- применять методы диагностики и управления стрессами в организации
- организовывать и эффективно осуществлять посредническую деятельность
- применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров

Владеть навыками:

- построения и развития эффективных бесконфликтных взаимодействий
- навыками диагностики и управления конфликтами в организации.

#### 3. Объем

Данные об общем объеме учебного курса, трудоемкости отдельных видов учебной работы представлены в таблице 1

Таблица 1 – Объем и трудоемкость учебного курса

Вид учебной работы	Всего
1	2
<b>Общая трудоемкость дисциплины (модуля), (час)</b>	32
<i>Аудиторные занятия, всего час., В том числе*</i>	30
Лекции (Л), (час)	30
Практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	-

Лабораторные работы (ЛР), (час)	-
<b>Самостоятельная работа</b> , всего (час)	-
<b>Вид промежуточной аттестации (при наличии)</b>	Не предусмотрено

#### 4. Содержание

##### 4.1 Распределение трудоемкости по разделам, темам и видам занятий

Разделы, темы и их трудоемкость приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость

№ п/п	Разделы, темы	Виды учебных занятий*		
		Лекции	Практическая работа	Самостоятельная работа
1.	Основы коммуникативного процесса для управления разногласиями	8		
2.	Переговоры	8		
3.	Азбука трудовых отношений. Советы для работников и работодателей	8		
4.	Трудовые конфликты и методы их разрешения	6		
<b>ИТОГО:</b>		30	X	X

#### 5 Организационно-педагогические условия

##### 5.1 Материально-технические условия

Состав материально-технической базы представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы*	Номер аудитории (при необходимости)
1	Занятия проводятся в системе дистанционного обучения ГУАП	

##### 5.2 Учебно-методическое и информационное обеспечение

Перечень основной и дополнительной литературы приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Перечень основной и дополнительной литературы

Шифр / URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
<b>Основная литература</b>		
	Зеленков, М.Ю. Конфликтология: учебник/ М.Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. – 324 с.	
	Шарков, Ф.И. Общая конфликтология: учебник / Ф.И. Шарков, В.И. Сперанский; под общ. ред. Ф.И. Шаркова. – Москва: Дашков и К, 2018. – 238 с.	
	Кузичева, Н. Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учебное	

	пособие / Н. Ю. Кузичева. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с.	
Дополнительная литература		
	Овруцкая, Г.К. Общая конфликтология: учебник / Г.К. Овруцкая: Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. – 96 с.	

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения учебного предмета, курса, дисциплины (модуля)) приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ

URL адрес	Наименование
<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал Гарант

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 6.

Таблица 6 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
	Не предусмотрено

## 6 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

6.1 Состав оценочных материалов приведен в таблице 8.

Таблица 8 - Состав оценочных материалов для промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Примерный перечень оценочных материалов
Не предусмотрено	

6.2В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у обучающихся компетенций применяется шкала университета. В таблице 9 представлена 4-балльная шкала для оценки сформированности компетенций.

Таблица 9 – Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции (4-балльная шкала)	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- слушатель глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>

«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- слушатель твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- слушатель усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- слушатель не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

### 6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы:

Вопросы (задачи) для экзамена (таблица 10)

Таблица 10 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена
	Не предусмотрено

Вопросы для проведения промежуточной аттестации при тестировании (таблица 11)

Таблица 11 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифференцированного зачета
	Не предусмотрено

Контрольные и практические задачи / задания по дисциплине (модулю) (таблица 12)

Таблица 12 – Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий

№ п/п	Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий
	Не предусмотрено

Программу составил(а)

Декан ФДПО

Д-р. экон. наук, профессор каф. № 82  
должность, уч. степень, звание

  
подпись, дата

А.М. Мельниченко  
инициалы, фамилия

## 4 ПРОГРАММА ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 4.1 Форма итоговой аттестации и оценочные материалы

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

Форма проведения итогового зачета – тестирование.

Перечень рекомендуемой литературы, необходимой при подготовке к итоговому зачету приводится в подразделе 4.3.

Перечень вопросов для итогового зачета/ экзамена приводится в таблицах 6-8.

### 4.2 Требования к итоговой аттестационной работе и порядку ее выполнения:

Не предусмотрено.

### 4.3 Перечень рекомендуемой литературы для итоговой аттестации

Перечень основной и дополнительной литературы, необходимой при подготовке к ИА, приведен в таблице 1.

Таблица 1– Перечень основной и дополнительной литературы

Шифр / URL адрес	Библиографическая ссылка	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
<b>Основная литература</b>		
	Зеленков, М. Ю. Конфликтология: учебник / М. Ю. Зеленков. - Москва: Дашков и К°, 2015. – 324 с.	
	Шарков, Ф. И. Общая конфликтология: учебник / Ф. И. Шарков, В. И. Сперанский ; под общ. ред. Ф. И. Шаркова. – Москва: Дашков и К, 2018. – 238 с.	
	Кузичева, Н. Ю. Управление конфликтами и организация переговорного процесса: учебное пособие / Н. Ю. Кузичева. – Воронеж: Мичуринский ГАУ, 2019. – 203 с.	
<b>Дополнительная литература</b>		
	Овруцкая, Г.К. Общая конфликтология: учебник / Г.К. Овруцкая: Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного федерального университета, 2018. – 96 с.	

Перечень ресурсов информационно–телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ИА, представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Перечень ресурсов информационно–телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых при подготовке к ИА

URL адрес	Наименование
<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>	Информационно-правовой портал Гарант

### 4.4 Материально-технические условия

Перечень материально–технической базы, необходимой для проведения ИА, представлен в

таблице 3.

Таблица 3– Материально–техническая база

№ п/п	Наименование материально–технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Занятия проводятся в системе дистанционного обучения ГУАП	

#### 4.5 Оценочные материалы для проведения итоговой аттестации

##### 4.5.1 Фонд оценочных материалов для проведения итогового зачета/ экзамена

Состав фонда оценочных материалов для проведения итогового зачета/экзамена приведен в таблице 4.

Таблица 4 – Состав фонда оценочных материалов для проведения итогового зачета:

Форма проведения итогового зачета	Перечень оценочных материалов
Тест (с применением средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)	Список вопросов

Описание показателей и критериев для оценки компетенций, а также шкал оценивания для итогового зачета.

Описание показателей для оценки компетенций для итогового зачета:

- способность последовательно, четко и логично излагать материал;
- умение справляться с задачами;
- умение формулировать ответы на вопросы в рамках программы итогового зачета с использованием материала научно–методической и научной литературы;
- уровень правильности обоснования принятых решений при выполнении практических задач.

Оценка уровня сформированности (освоения) компетенций осуществляется на основе таких составляющих как: знание, умение, владение навыками и/или опытом деятельности в соответствии с планируемыми результатами обучения по ДПП.

В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у слушателей компетенций при проведении итогового зачета в формах «устная», «письменная» и с применением средств электронного обучения, применяется 4–балльная шкала (таблица 5).

Таблица 5–Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции (4–балльная шкала)	Характеристика сформированных компетенций
«отлично» зачтено	<ul style="list-style-type: none"> <li>– слушатель глубоко и всесторонне усвоил учебный материал ДПП;</li> <li>– уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>– опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения к практической деятельности;</li> <li>– умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«хорошо» зачтено	<ul style="list-style-type: none"> <li>– слушатель твердо усвоил учебный материал ДПП, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>– не допускает существенных неточностей;</li> <li>– увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>– аргументирует научные положения;</li> <li>– делает выводы и обобщения;</li> <li>– владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«удовлетворительно» зачтено	<ul style="list-style-type: none"> <li>– слушатель усвоил только основной учебный материал ДПП, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>– допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>– испытывает затруднения в практическом применении знаний;</li> <li>– слабо аргументирует научные положения;</li> <li>– затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>– частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
«неудовлетворительно» не зачтено	<ul style="list-style-type: none"> <li>– слушатель не усвоил значительной части учебного материала ДПП;</li> <li>– допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем;</li> <li>– испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>– не может аргументировать научные положения;</li> <li>– не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

Типовые контрольные задания или иные материалы представлены в таблицах 6 – 8.

Таблица 6 – Список вопросов для итогового зачета, проводимого в письменной форме

№ п/п	Список вопросов для итогового зачета, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
	Не предусмотрено	

Таблица 7 – Перечень задач для итогового зачета/экзамена, проводимого в устной форме

№ п/п	Перечень задач для итогового зачета/ экзамена, проводимого в письменной/устной форме	Компетенции
	Не предусмотрено	

Таблица 8 – Список вопросов для итогового зачета, проводимого в форме теста

№ п/п	Примерный перечень вопросов для теста	Компетенции
1.	Трудовой спор – это разногласия между работодателем и работником (или всем коллективом), возникшие по вопросам регулирования трудовых отношений <ul style="list-style-type: none"> <li>• Верно +</li> <li>• Неверно</li> </ul>	ПК-1
2.	Трудовой спор – это ... <ul style="list-style-type: none"> <li>• Спор о том, кто и что будет делать</li> <li>• Непонимание, что выполнять и как после</li> </ul>	ПК-1

	<p>распоряжения руководителя</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа противоречащая Конституции РФ</li> <li>• Разногласия между работодателем и работником (или всем коллективом), возникшие по вопросам регулирования трудовых отношений +</li> </ul>	
3.	<p>Конфликт рассматривается как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Столкновение противоположных позиций, мнений, оценок и идей, которое люди пытаются разрешить с помощью убеждений или действий</li> <li>• Конфликтное действие и поведение сторон; столкновение взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов</li> <li>• Оба определения верны +</li> </ul>	ПК-1
4.	<p>Конфликт – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Отсутствие общения среди сотрудников организации</li> <li>• Разногласия на работе</li> <li>• Столкновение взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей и интересов, позиций и взглядов в рамках трудовых отношений с начальником, подчиненным и/ или сотрудниками +</li> <li>• Не выполненная вовремя работа</li> </ul>	ПК-1
5.	<p>Трудовой конфликт – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разногласия на работе</li> <li>• Вред, причиняемый сотрудником и мешающий выполнению трудовых задач</li> <li>• Разновидность социального конфликта +</li> </ul>	ПК-1
6.	<p>Стороны или противоборствующие силы – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участники конфликтных взаимоотношений +</li> <li>• Сотрудники и члены их семей</li> <li>• Сотрудники и руководитель</li> <li>• Сотрудники и независимый эксперт</li> </ul>	ПК-1
7.	<p>Признаки проявления недовольства и разрешения противоречий в системе социально-трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Молчаливое недовольство, бойкот. Довольно распространенная форма проявления трудового конфликта. Образцом может быть ситуация когда, например, из-за задержек заработной платы, работники стараются к минимуму свести общение с руководством фирмы, не желают выступать на производственных совещаниях и пр.</li> <li>• Открытое недовольство – устные и письменные заявления. Это может быть: выступления на собраниях работников, обращение к вышестоящему руководству, обращение в прессу на радио и телевидение, обращение за поддержкой к народным депутатам, партиям, предъявление требований непосредственно или через посредников (например, профсоюзы), обращение в</li> </ul>	ПК-1

	<p>комиссию по трудовым спорам</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Конфликтные действия: организация пикетов, локаутов, забастовки</li> <li>• Всё выше перечисленное +</li> </ul>	
8.	<p>Коммуникация – это ...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Механизм, посредством которого обеспечивается существование и развитие человеческих отношений, включающий в себя все мыслительные символы, средства их передачи в пространстве и сохранения во времени (М. Кули)</li> <li>• Обмен информацией между сложными динамическими системами и их частями, которые в состоянии принимать информацию, накапливать ее, преобразовывать (А. Урсул)</li> <li>• В широком смысле социальное объединение индивидов с помощью языка или знаков, установление общезначимых наборов правил для различной целенаправленной деятельности</li> <li>• Есть информационная связь субъекта с тем или иным объектом – человеком, животным, машиной (М. Каган)</li> <li>• Прежде всего способ деятельности, который облегчает взаимное приспособление поведения людей... Коммуникация - это такой обмен, который обеспечивает кооперативную взаимопомощь, делая возможной координацию действий большой сложности (Т. Шибутани)</li> <li>• Акт отправления информации от мозга одного человека к мозгу другого человека (П. Смит, К. Бэрри, А. Пулфорд)</li> <li>• Передача сигнала между организмами или частями одного организма, когда отбор благоприятствует продуцированию и восприятию сигналов. В процессе коммуникации происходит изменение информации и взаимная адаптация субъектов (Д. Льюис, Н. Гпуэр)</li> <li>• Специфический обмен информацией, процесс передачи эмоционального и интеллектуального содержания (А.Б. Зверинцев, А.П. Панфилова)</li> <li>• Всё выше перечисленное +</li> </ul>	ПК-1
9.	<p>Современная социальная система выдвигает новые объективные требования к личности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокий уровень профессионализма</li> <li>• Широкие познания в области духовной культуры</li> <li>• Следование нормам морали</li> <li>• Ответственность за результаты своей деятельности</li> <li>• Требовательное отношение к себе и другим людям</li> <li>• Всё выше перечисленное +</li> </ul>	ПК-1
10.	<p>Можно ли после проведения успешной медиации спора в трудовых отношениях отменить решение трудовой комиссии?</p>	ПК-1

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Да</li><li>• В зависимости от условий спора</li><li>• Нет +</li></ul>	
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**4.5.2 Фонд оценочных материалов для оценки защиты выпускной аттестационной работы**

Не предусмотрено.