

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе и
качеству образования

_____ И. А. Долгова

16 апреля 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Направление подготовки:	38.04.03 Управление персоналом
Профиль подготовки:	Управление кадровым потенциалом и человеческим капиталом организации
Квалификация:	магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки:	2025

Самара
2025

1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА, СООТНЕСЁННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Вид аттестации и оценочных средств
ПКМ-3 Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее оперативных, стратегических целей и задач	ПКМ-3.И-1.Реализует знания по внедрению социально-психологических, организационно-управленческих методов в сфере управления персоналом	ПКМ-3.И-1.У-1 Умеет определять технологии работы с персоналом в соответствии с политикой адаптации, мотивации персонала ПКМ-3.И-1.У-1 Умеет определять внутренние и внешние факторы, влияющие на кадровую политику ПКМ-3.И-1.В-1 Владеет навыками использования современных социальных, психологических, управленческих методов при внедрении политики адаптации, мотивации и стимулирования персонала	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на зачете.
	ПКМ-3.И-4.Способен обеспечивать профилактику конфликтов в организации	ПКМ-3.И-4.3-1.Знает современные технологии исследования социально-психологического климата в организации ПКМ-3.И-4.У-1. Умеет проводить исследование социально-психологического климата в организации ПКМ-3.И-4.У-2. Умеет разрабатывать мероприятия предупреждающие конфликты в организации ПКМ-3.И-4.В-1. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по профилактике конфликтов	

2. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1. Вопросы для подготовки к семинарским/практическим занятиям

Тема 1. Сущность социально-трудовых отношений

1. Понятие социально-трудовых отношений. Элементы социально-трудовых отношений: субъекты, уровни, предметы, типы и факторы развития социально-трудовых отношений.
2. Уровень социально-трудовых отношений.
3. Предметы социально-трудовых отношений.
4. Типы социально-трудовых отношений.
5. Конфликт. Основные понятия и методы диагностики конфликта и его структурных элементов. Причины конфликтов, личностные особенности оппонентов.
6. Профилактика и конструктивное поведение в конфликтной ситуации.
7. Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической деятельности: конструктивные, деструктивные.
8. Объединяющие ситуации. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.
9. Основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.

Тема 2. Субъекты социально-трудовых отношений и их эволюция

1. Субъекты социально-трудовых отношений: наёмные работники, работодатели (предприниматели) и государство.
2. Профессиональные союзы наемных работников. Функции профсоюзов: экономическую, политическую и общественную. Специфика российских профсоюзов.
3. Объединения работодателей.
4. История создания объединения работодателей.
5. Этапы становления союзов российских предпринимателей.
6. Государство как важный субъект социально-трудовых отношений.
7. Функции государства в качестве субъекта социально-трудовых отношений: законодатель, посредник, защитник прав, арбитр, работодатель.

Тема 3. Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений

1. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе.
2. Основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе: социальная политика, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства.
3. Понятие и главная цель социальной политики.
4. Установленные гарантии, реализуемые в формах социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи.
5. Глобализация экономики. Развитие общественного труда и производства.
6. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Принципы социальной защиты. Система социальных гарантий в сфере труда. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
7. Изменения, происходящие в сфере социально-трудовых отношений; в программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации.

Тема 4. Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социально-го государства

1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства.
2. Условия формирования системы социального партнерства. возможно только при определенных условиях. Сущность социального партнерства.
3. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда.
4. Различные представления о сущности социального партнерства.
5. Заключение коллективных договоров и соглашений — важный элемент социального партнерства.
6. Основные принципы социального партнерства.
7. Участники и стороны социального партнерства.
8. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный. Органы социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Содержание и механизм социального партнерства.

9. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Коллективный договор.

10. Формирование системы социального партнерства в России.

Тема 5. Социально-трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах

1. Опыт Германии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника в Германии.

3. Опыт Великобритании и Франции по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Социальные институты и механизм социальной защиты работника во Франции.

5. Социальные институты и механизм социальной защиты работника в Великобритании.

6. Опыт США в регулировании социально-трудовых отношений.

7. Основные федеральные законы США, регулирующие трудовые отношения.

8. Социальные институты и механизм социальной защиты работника в США.

Тема 6. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений

1. Создание МОТ в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции по итогам первой мировой войны.

2. Политическая, социальная и экономическая причины возникновения МОТ.

3. МОТ как мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнёрства, центр трипартизма.

4. Структура МОТ. Главные цели и основные задачи МОТ.

5. Основные сферы деятельности и методы работы МОТ.

6. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях и их регулировании.

7. Конвенции и рекомендации МОТ по регулированию социально-трудовых отношений: регулирование вопросов труда, рынка труда, занятости и безработицы, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, прав человека, условий, безопасности и гигиены труда, заработной платы, социального обеспечения.

8. Роль технической помощи, исследовательской и издательской деятельности МОТ по регулированию социально-трудовых отношений.

9. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

Критерии оценки работы на практическом занятии

Критерии	Максимальное количество баллов за занятие
Устный опрос, коллоквиум	
Основные теоретические положения по вопросу раскрыты. Имеются элементы обоснования выводов. Имеются элементы систематизации информации, факты применения профессиональной терминологии. Очевидно использование источников рекомендованной литературы.	5 баллов

2.2. Темы докладов и рефератов

1. Методы разрешения коллективных трудовых споров и их урегулирование.
2. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
3. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.
4. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора.
5. Система регулирования системы социально-трудовых отношений в РФ.
6. Система мер общественного и государственного регулирования социально-трудовых отношений.
7. Нормативно-правовая база регулирования социально-трудовых отношений в РФ.
8. Коллективный договор и его характеристики.
9. Экономические и социальные предпосылки формирования социальной политики государства.
10. Основные приоритеты и направления реализации социальной политики в России
11. Социальная справедливость: эволюция взглядов на проблему.
12. Особенности моделей социальной политики в скандинавских странах.
13. Приоритеты социальной политики в Германии.
14. Эволюция социальной политики в США.
15. Тенденции развития моделей социальной политики в современных условиях.
16. Модель социальной политики в административно-командной системе. Принципы реализации адресной модели социальной политики.
17. Государственная политика занятости, ее основные формы. Особенности и важнейшие направления регулирования отношений занятости в России.
18. Современные тенденции и пути совершенствования систем социальной защиты населения.
19. Социальная поддержка пожилых людей: мировой опыт и проблемы в России.
20. Программы социальной поддержки женщин и молодежи в России.

Шкала и критерии оценки доклада

Критерии	Показатели	Баллы
1. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие теме доклада; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	15
3. Изложение	– литературный стиль.	15

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

Шкала и критерии оценки реферата (эссе)

Критерии	Показатели	Баллы
1. Новизна реферированного текста	<ul style="list-style-type: none"> – актуальность проблемы и темы; – новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; – наличие авторской позиции, самостоятельность суждений. 	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие плана теме реферата (доклада); – соответствие содержания теме и плану; – полнота и глубина раскрытия основных понятий; – обоснованность способов и методов работы с материалом; – умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; – умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы. 	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> – круг, полнота использования литературных источников по теме; – привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). 	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> – правильное оформление ссылок на используемую литературу; – грамотность и культура изложения; – владение терминологией и понятийным аппаратом; – соблюдение требований к объему работы; – культура оформления: выделение абзацев; – использование информационных технологий. 	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; – отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; – литературный стиль. 	15

Реферат оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

90 – 100 баллов – «отлично»;

70 – 89 баллов – «хорошо»;

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

менее 50 баллов – «неудовлетворительно».

2.3. Темы проектов (при наличии)

3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

3.1. Банк контрольных заданий (с указанием компетенции)

ПКМ-3 Способен разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации, способен обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее оперативных, стратегических целей и задач

214. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Прежде чем заключать социально-трудовые отношения с кандидатом, специалисту по управлению персоналом необходимо получить как можно больше информации о нем. Какие методы лучше использовать в этом случае, ответ обоснуйте.

215. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Реализация управленческого акта не сводится к его разовому пользованию, это процесс перманентного решения типичных, повторяющихся задач и новых, поддающихся регулированию принятыми нормами. Обеспечение процесса реализации правовых актов по заключению социально-трудовых отношений с кандидатом, достигается целенаправленной организационной, регулирующей, координирующей деятельностью аппарата. Сформулируйте какие стадии включает эта деятельность.

216. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Вы зарегистрировали свою организацию. Важная задача подобрать коллектив, способный работать в команде, решать задачи, стоящие перед организацией. На какие социально-психологические процессы необходимо обратить внимание в первично организованном коллективе, в рамках которых возможно использование социально-психологических методов.

217. Задание комбинированного типа с выбором одного ответа из четырёх и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Социально-психологические методы управления основываются на:

- 1 на морально-психологическом климате
- 2 на законодательных и нормативных актах
- 3 на воздействии на сознание и социальные условия
- 4 на материальном интересе работников

218. Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора

Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

К наиболее достоверным тестам отбора кандидатов перед заключением социально-трудовых отношений относятся:

- 1 психологические тесты;
- 2 проверка знаний;
- 3 проверка профессиональных навыков;
- 4 графические тесты;
- 5 анкетирование

219. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Научно-исследовательская работа (НИР) — это деятельность, цель которой — получение новых или углубление уже имеющихся научных знаний и достижений в определённой области. НИР — важная составляющая и необходимое условие подготовки квалифицированных специалистов. НИР проводится в определённой последовательности, установите последовательность этапов.

- 1 Планирование: выбор темы, составление рабочего плана и т. п.
- 2 Публичная защита.
- 3 Формулирование гипотезы, выбор метода её проверки, сбор данных, анализ данных, подтверждение или опровержение гипотезы.
- 4 Публикация результатов работы в научных изданиях, участие в конференциях, семинарах.
- 5 Создание текста НИР по результатам предыдущих этапов.

220. Задание закрытого типа на установление последовательности

Прочитайте текст и установите последовательность

Преддипломная практика обычно включает в себя несколько обязательных этапов, установите последовательность этих этапов.

- 1 3 Работа на закреплённом рабочем месте. Выполнение конкретных задач и поручений руководителя практики от предприятия. Это самая объёмная часть, позволяющая тебе получить практический опыт.
- 2 1 Инструктаж по технике безопасности. Проводится при выходе на практику и знакомит тебя с правилами безопасности и охраны труда, принятыми в организации.
- 3 5 Подготовка отчёта о прохождении практики. По итогам ты должен будешь предоставить подробный отчёт и сдать зачёт.
- 4 2 Изучение структуры предприятия, нормативных документов. На этом этапе ты знакомишься со спецификой работы организации, её подразделений, штатным расписанием, должностными инструкциями.
- 5 4 Сбор и анализ информации для выпускной квалификационной работы. Проведение исследований, опросов, экспериментов — в зависимости от темы диплома.

231. Задание закрытого типа на установление соответствия

Прочитайте текст и установите соответствие

Существует множество причин, которые находятся в основе разнообразных рабочих аспектов. Установите соответствие между факторами и их содержанием.

- | | |
|--------------------------|---|
| 1 Управленческие факторы | А неясная организация труда и отдыха, низкая трудовая и исполнительская дисциплина, неконкретные задания, |
| 2 Организационные | отсутствие прозрачности в рабочей деятельности. |

факторы	Б опоздания с выплатой заработной платы или
3 Профессиональные	несовершенство системы оплаты и премирования также
факторы	могут вызвать конфликты среди сотрудников
4 Санитарно-	В конфликты в организации могут возникать из-за
гигиенические факторы	несовершенной организационной структуры предприятия,
5 Материально-	где обязанности и права сотрудников распределены нечетко.
технические факторы	Также противостояния могут быть следствием противоречий
6 Экономические	между должностными инструкциями и реальными
факторы	требованиями к работникам. Если права работников не
	соответствуют их ответственности, это также может вызвать
	конфликты
	Д если сотрудники не обеспечиваются необходимыми
	средствами и оборудованием, или используют устаревшее
	оснащение
	Ж нарушение режима труда и отдыха, создание
	неблагоприятных условий труда может вызывать
	недовольство
	К низкий профессиональный уровень работников,
	неправильное размещение и назначение персонала, а также
	отсутствие четкой перспективы профессионального роста
	могут вызвать трудовые конфликты в организации

1	2	3	4	5	6

232. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Как на собеседовании выявить конфликтность в соискателе. Предложите не менее 5 способов.

233. Задание открытого типа с развёрнутым ответом

Прочитайте текст и запишите развёрнутый обоснованный ответ

Профилактика конфликтов — это система мероприятий и подходов, направленных на организацию жизни субъектов социального взаимодействия таким образом, чтобы исключить или свести к минимуму вероятность возникновения противостояний между ними. Цель профилактики заключается в создании условий для взаимодействия, которые бы минимизировали случаи конфликтов между людьми в организации. Предотвратить конфликты намного проще, чем разрешать их после возникновения. Превентивные действия требуют меньше усилий, времени и ресурсов и способны предотвратить даже минимальные деструктивные последствия, которые сопровождают разрешение споров.

Профилактику конфликтов можно проводить совместно с участниками социального взаимодействия, менеджерами и психологами.

Сформулируйте не менее 3-х направлений эффективной профилактики конфликтов.

3.2. Ключи к контрольным заданиям

214	В этих целях возможно использование социально-психологических методов,
-----	--

	<p>ориентированных на выявление стрессоустойчивости, креативности, причем имеет смысл постоянно торопить кандидата, говорить «еще...», «далее...». Это возможность лучше узнать кандидата до того, как заключать с ним социально-трудовые отношения. Использование социально-психологических методов при работе с потенциальным сотрудником, в процессе психологического тестирования появляется возможность выявить ситуационное поведение претендента. Важнейшим критерием психологических тестов, применяемых при отборе персонала, является их устойчивость, которая характеризуется постоянством результатов тестирования.</p>
215	<p>1 информирование, познание соответствующего правового акта; 2 принятие решений «во исполнение»; 3 конкретные оперативно-управленческие действия, поступки или осознанное воздержание от них; 4 контроль, оценка эффективности мер, коррекция правового поведения. Названные стадии нельзя игнорировать или нарушать их последовательность.</p>
216	<p>Социально-психологические процессы, протекающие в первично организованном коллективе - адаптация, коммуникация, идентификация и интеграция.</p> <p>Адаптация- процесс включения человека в новые группы (коллективы), приспособления к изменяющимся условиям социальной среды, деятельности, внутригрупповых и межличностных отношений, сопровождающийся усвоением действующих в них норм, принципов, правил.</p> <p>Адаптация выражается в формировании у работников соответствующих представлений друг о друге, в необходимости занять определенную позицию, обрести желаемый общественный статус в коллективе. Чем больше работники узнают друг друга, тем легче и интенсивнее идет процесс адаптации.</p> <p>Коммуникация - процесс, посредством которого осуществляется информационный обмен между работниками с целью определения проблем, поиска необходимых решений, регуляции их противоречивых взаимодействий и согласования интересов.</p> <p>Коммуникативный процесс играет существенную роль в развитии межличностных отношений работников. Эти отношения возникают в ходе профессионального общения, способствуют развитию процесса идентификации.</p> <p>Идентификация- определение работником через внутренние переживания степени своей тождественности по отношению к коллегам, на основе эмоциональной связи с ними (эмоциональная идентификация).</p> <p>Идентификация оказывает значительное влияние на развитие сплоченности коллектива, создание теплых, дружеских отношений, формирование здорового психологического климата в коллективе в целом.</p> <p>Для обеспечения процесса интеграции руководителю очень важно знать три механизма воспроизводства личностью чувств, мыслей, действий, адекватно отражающих какой-либо источник восприятия. С их помощью осуществляется управление процессом межличностного общения работников.</p>
217	<p>3</p> <p>Социально-психологические методы управления представляют собой способы воздействия, которые основаны на пользовании социально-психологических факторов, к ним можно отнести черты характера кандидата. К примеру: его характер, темперамент и другое.</p>

	Целью социально-психологических методов управления является -знание и пользование законов психической деятельности работников для оптимизации психологических явлений и процессов в интересах организации и самого работника.
218	1 2 3 5 Графическое тестирование — это процесс проверки графического пользовательского интерфейса (GUI) программного обеспечения на корректную работу, соответствие стандартам и удобство использования.
219	13542
220	24153
231	1В 2А 3К 4Ж 5Д 6Б
232	<p>1 обращать внимание на то, как часто и через какое время кандидат меняет работу: если мест было много, а сроки работы — три-шесть месяцев, это может быть сигналом о неуживчивости кандидата, его нетерпимости и вспыльчивости.</p> <p>2 Кандидат может начать ставить невыполнимые условия: например, заявить, что говорить по телефону он может только после 20:00 или в выходной день, — при том что резюме его находится в открытом доступе и отклики на вакансию предполагают активный поиск работы.</p> <p>3 Если уместно и есть время, чтобы изучить и оценить результаты, можно предложить кандидату пройти тест еще до приглашения на собеседование.</p> <p>4 На финишной прямой, когда выбор встает между двумя-тремя кандидатами, рекрутеры обычно просят отзывы о сотрудниках у бывших работодателей. Логично в этой ситуации спросить и про склонность к конфликтам.</p> <p>5 распознать конфликтного человека можно по тому, как он ведет себя перед собеседованием. Такой вместо спокойного ожидания начинает ходить по офису, открывать двери, «инспектировать» содержимое шкафов, «проверять» работу других сотрудников.</p> <p>6 Спросите о причинах ухода с предыдущих мест работы Этот стандартный вопрос не вызывает удивления у соискателей, стоит прислушаться к интонациям, обратить внимание на манеру соискателя рассказывать об опыте, в том числе негативном.</p> <p>7 Предложите решить кейсы Можно прописать конфликтную ситуацию, в том числе типичную для роли, на которую претендует кандидат.</p> <p>8 Провоцируйте Спорный, но эффективный способ проверить, как кандидат будет вести себя в конфликтной ситуации, — спровоцировать конфликт.</p>
233	<p>1 Создание объективных условий Включает в себя установление благоприятных условий для жизни сотрудников, справедливое распределение ресурсов в коллективе, наличие нормативных процедур для разрешения типовых конфликтных ситуаций и создание спокойной материальной среды.</p> <p>2 Оптимизация организационных и управленческих условий Следующим этапом является оптимизация организационной структуры, функциональных взаимоотношений, а также улучшение управленческих</p>

	<p>решений и оценка результативности сотрудников.</p> <p>3 Устранение социально-психологических причин конфликтов Профилактические меры включают в себя психологический и профессиональный отбор сотрудников, стимулирование мотивации к добросовестному труду и снятие социально-психологического напряжения в коллективе.</p> <p>4 Блокирование личных причин конфликтов Некоторые меры включают в себя проведение собраний, дающих сотрудникам возможность высказаться, переизбрание руководителей подразделений и другие методы «выпуска пара».</p>
--	---

Шкала и критерии оценки текущего тестирования

Число правильных ответов	Оценка
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»
50-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»

3.3. Перечень тем для проверки образовательных результатов на знания (вопросы к зачёту/экзамену, при наличии)

1. Сущность и предметы социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений.
3. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений.
4. Субъекты социально-трудовых отношений и их характеристика.
5. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Формирование и функционирование системы социально-трудовых отношений.
7. Социальное партнёрство – сущность, принципы, формы реализации.
8. Социальная защита и ее основные направления в сфере труда.
9. Предпосылки и условия возникновения социального партнерства.
10. Формирование системы социального партнерства в России.
11. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
12. Международная организация труда: причины и цель создания, структура и основные сферы деятельности.
13. Международная организация труда (МОТ) и её роль в обобщении и распространении опыта регулирования социально-трудовых отношений.
14. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.
15. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.
16. Метод коллективных переговоров в урегулировании социально-трудовых отношений.
17. Основные элементы механизма регулирования социально-трудовых отношений.
18. Конвенции и рекомендации МОТ по регулированию социально-трудовых отношений.
19. История создания объединения работодателей.
20. Этапы становления союзов российских предпринимателей.

21. Разрешение коллективных трудовых споров.
22. Социальная политика, характеристика объектов и субъектов социальной политики. Уровни реализации и цели социальной политики.
23. Система социальной защиты населения: эволюция, субъекты, принципы функционирования.
24. Модели социальной защиты в европейских странах.
25. Социальные гарантии. Государственные минимальные социальные стандарты в России.
26. Социальная помощь и ее виды. Социальные льготы.
27. Социально-трудовые конфликты, их источники и модели разрешения.