

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

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе и  
качеству образования

\_\_\_\_\_ И. А. Долгова

15 апреля 2026 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:	2026

Самара  
2026

## 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	<p>ПКМ-3.И-1.Реализует знания по внедрению социально-психологических, организационно-управленческих методов в сфере управления персоналом</p> <p>ПКМ-3.И-4.Способен обеспечивать профилактику конфликтов в организации</p>	<p>ПКМ-3.И-1.У-1 Умеет определять технологии работы с персоналом в соответствии с политикой адаптации, мотивации персонала</p> <p>ПКМ-3.И-1.У-1 Умеет определять внутренние и внешние факторы, влияющие на кадровую политику</p> <p>ПКМ-3.И-1.В-1 Владеет навыками использования современных социальных, психологических, управленческих методов при внедрении политики адаптации, мотивации и стимулирования персонала</p> <p>ПКМ-3.И-4.3-1.Знает современные технологии исследования социально-психологического климата в организации</p> <p>ПКМ-3.И-4.У-1. Умеет проводить исследование социально-психологического климата в организации</p> <p>ПКМ-3.И-4.У-2. Умеет разрабатывать мероприятия предупреждающие конфликты в организации</p> <p>ПКМ-3.И-4.В-1. Владеет навыками проведения анализа эффективности мероприятий по профилактике конфликтов</p>	Текущий контроль: устный опрос, решение кейсов, реферат, промежуточный тест, Промежуточная аттестация: контрольное задание, вопросы на зачете.

## 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 социального 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**

<b>Критерии</b>	<b>Максимальное количество баллов за занятие</b>
<b>Устный опрос, коллоквиум</b>	
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"> <li>– соответствие теме доклада;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	70
2. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	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"> <li>– актуальность проблемы и темы;</li> <li>– новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы;</li> <li>– наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.</li> </ul>	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	<ul style="list-style-type: none"> <li>– соответствие плана теме реферата (доклада);</li> <li>– соответствие содержания теме и плану;</li> <li>– полнота и глубина раскрытия основных понятий;</li> <li>– обоснованность способов и методов работы с материалом;</li> <li>– умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал;</li> <li>– умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.</li> </ul>	30
3. Обоснованность выбора источников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– круг, полнота использования литературных источников по теме;</li> <li>– привлечение новейших работ (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).</li> </ul>	20
4. Соблюдение требований к оформлению	<ul style="list-style-type: none"> <li>– правильное оформление ссылок на используемую литературу;</li> <li>– грамотность и культура изложения;</li> <li>– владение терминологией и понятийным аппаратом;</li> <li>– соблюдение требований к объему работы;</li> <li>– культура оформления: выделение абзацев;</li> <li>– использование информационных технологий.</li> </ul>	15
5. Изложение	<ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;</li> <li>– отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых;</li> <li>– литературный стиль.</li> </ul>	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 обороте 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**

<b>Число правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
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.