

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



21.06.2024г.

Рабочая программа дисциплины

**Б1.У.6. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений
и рынок труда**

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль): Психология в экономике и управлении

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Курс	3
Семестр	32
Лекции (час)	18
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	18
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	72
Курсовая работа (час)	
Всего часов	108
Зачет (семестр)	32
Экзамен (семестр)	

Иркутск 2024

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 37.03.01
Психология .

Автор В.Г. Былков

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

1. Цели изучения дисциплины

Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений и рынок труда является дисциплиной, которая позволяет более углубленно подготовить студентов к взаимодействию в рамках социально-трудовых отношений.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-1	Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-1 Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Предшествующие дисциплины (освоение которых необходимо для успешного освоения данной): "Экономика и социология труда"

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов
Контактная(аудиторная) работа	
Лекции	18
Практические (сем, лаб.) занятия	18
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и	72

зачетам	
Всего часов	108

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Социально-трудовые отношения: понятие, виды и типы, субъекты	32	2	2	18		
2	Правоотношения в сфере социального партнерства. Нормативно-правовое регулирование социально-партнерских отношений	32	2	2	18		
3	Рынок труда и модели регулирования социально-трудовых отношений	32	2	2	10		Выполните тестирование. Подготовьте эссе
4	Субъекты социально-партнерских отношений	32	2	2	4		
5	Система и формы социального партнерства	32	4	4	4		
6	Коллективный договор как форма коллективных переговоров. Понятие, субъекты, содержание.	32	4	4	2		Ответить на вопросы по теме. Подготовьте контент-анализ коллективного договора. Решите ситуационную задачу
7	Профессиональные союзы и их роль в социальном партнерстве	32	1	1	2		
8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры: предмет, стороны, виды и ответственность.	32		1	4		Подготовить ответы по теме. Решите ситуационную задачу
9	Тенденции развития рынка труда и	32	1		10		отметить правильные

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	социально-трудовых отношений в РФ и за рубежом						варианты. Подготовьте эссе
	ИТОГО		18	18	72		

5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Социально-трудовые отношения: понятие, виды и типы, субъекты	Социально-трудовые отношения: понятие, виды и типы, субъекты. История развития института социального партнерства. Социальное партнерство как цивилизованная форма социально-трудовых отношений. Социальный контроль и социальная защита в трудовой сфере.
2	Правоотношения в сфере социального партнерства. Нормативно-правовое регулирование социально-партнерских отношений	Понятие социально-партнерских правоотношений. Виды правоотношений в социальном партнерстве, возникающих между субъектами. Структура правоотношения: субъекты, содержание. Основания возникновения правоотношений в сфере социального партнерства. Нормативно-правовое регулирование социально-партнерских отношений, понятие и виды источников..
3	Рынок труда и модели регулирования социально-трудовых отношений	Сущность и структура рынка труда. Особенности функционирования и основные компоненты рынка труда. Механизмы действия рынка труда. Бипартизм. Трипартизм как наиболее лоббируемая модель социального партнерства. Мультипартизм. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений: - англо-саксонская модель - европейская (рейнская / континентальная) модель - американская модель - германская модель - японская модель - китайская модель Россия в контексте соотношения формального и неформального регулирования СТО. Либеральная (модель с преобладанием либеральных начал) и социал-демократическая (модель с преобладанием государственно-социальных начал) – отличия и перспективы развития.
4	Субъекты социально-партнерских отношений	Понятие субъектов социально-партнерских отношений. Правовая характеристика работника и работодателя как субъектов социально-партнерских правоотношений. Представительство сторон в социальном партнерстве: руководители организаций, объединения работодателей, профсоюзы и их объединения, профсоюзные организации. Органы социального партнерства: понятие, виды. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: понятие, компетенция.
5	Система и формы социального	Уровни социального партнерства, их правовая характеристика. Формы социального партнерства: взаимные консультации,

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
	партнерства	участие работников и их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. Ответственность лиц, представляющих работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
6	Коллективный договор как форма коллективных переговоров. Понятие, субъекты, содержание.	Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представители. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Значение коллективного договора и соглашений в регулировании трудовых отношений. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.
7	Профессиональные союзы и их роль в социальном партнерстве	Понятие профсоюзов, их задачи и основные функции. Принципы создания и деятельности профсоюзов. Виды профсоюзов. Основные права профсоюзов и их классификация. Гарантии прав профсоюзов. Учет мотивированного мнения представительного органа работников в российском трудовом законодательстве. Особенности профсоюзного движения в СССР и России.
8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры: предмет, стороны, виды и ответственность.	Конфликты в организации: особенности и предпосылки возникновения. Процедура разрешения разногласий при коллективных переговорах. Понятие, виды и причины трудовых споров. Коллективные и индивидуальные трудовые споры. Этапы и порядок проведения примирительных процедур. Право на забастовку и возможность его реализации для различных профессиональных групп работников. Ответственность профсоюзов за организацию и проведение незаконной забастовки. Ответственность работодателя за организацию локаута.
9	Тенденции развития рынка труда и социально-трудовых отношений в РФ и за рубежом	Характеристика занятости трудовых ресурсов. Сегментация рынка труда. Флексибилизация российского трудового законодательства. Инфорсмент. Аутсорсинг и аутстаффинг и их ключевые особенности в России и мире. Аутсорсинг в российском трудовом законодательстве. Оффшоринг рабочих мест. Телеработа и особенности его организации в российской практике. Основные принципы социального партнерства в зарубежных странах. Социально-партнерские правоотношения в США, Германии, Франции, Швеции, Чехии. Отличительные черты социального партнерства зарубежных стран и России.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Особенности социально-трудовых отношений в коллективе. обсуждение и круглый стол
1	Коллективный договор. обсуждение, круглый стол, тесты
1	Рынок труда основные понятия. доклады, тесты
1	особенности развития социально-трудовых отношений. доклады, тесты
2	Правовое обеспечения трудовых отношений. ситуационные задачи
3	Разновидности рынков труда. ситуационные задачи
3	формирование спроса и предложения на рынке труда. ситуационные задания
6	Методы составления и принятия коллективных договоров. ситуационные задания, кейс-стади
3	оценка спроса и предложения на рынке труда. ситуационные задачи

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	3. Рынок труда и модели регулирования социально-трудовых отношений	ПК-1	З.Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие	Выполните тестирование	своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		
2		ПК-1	З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Подготовьте эссе	своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы) – до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)
3	6. Коллективный	ПК-1	З. Знать методы отбора	Ответить на вопросы	своевременность

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
	договор как форма коллективных переговоров. Понятие, субъекты, содержание.		кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	по теме	выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы) – до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)
4		ПК-1	З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в	Подготовьте контент-анализ коллективного договора	своевременность выполнения – 3 балла, качество презентации – 7 баллов, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы) – до 5 баллов, четкое распределение функций при организации групповой

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		работы – до 5 баллов (общая оценка – до 20 баллов). (20)
5		ПК-1	З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом	Решите ситуационную задачу	своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы) – до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		
6	8. Индивидуальные и коллективные трудовые споры: предмет, стороны, виды и ответственность.	ПК-1	З.Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У.умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н.Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	Подготовить ответы по теме	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)
7		ПК-1	З.Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего	Решите ситуационную задачу	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>		<p>презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)</p>
8	9. Тенденции развития рынка труда и социально-трудовых отношений в РФ и за рубежом	ПК-1	<p>З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по</p>	отметить правильные варианты	<p>Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая</p>

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса		оценка – до 10 баллов). (10)
9		ПК-1	З. Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса У. умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы Н. Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического	Подготовьте эссе	Критерии оценивания: своевременность выполнения – 1 балл, качество презентации – 3 балл, точность определения и аргументированность (в том числе ответы на вопросы)– до 3 баллов, четкое распределение функций при организации групповой работы – до 3 баллов (общая оценка – до 10 баллов). (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			климата, способствующего оптимизации производственного процесса		
				Итого	100

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 32.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Правильный ответ 2 балла правильный ответ.

Компетенция: ПК-1 Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Знание: Знать методы отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

1. В каких случаях заключается трехсторонние тарифные соглашения? Их отличия от двухсторонних.
2. В чем конкретно выражается содержание коллективных договоров?
3. В чем причина того, что деятельность МОТ в области заработной платы была и остается весьма ограниченной? Что бы вы предложили для активизации этой деятельности?
4. В чем смысл и значение технического сотрудничества МОТ? Его организация и участие в нем других международных организаций. Не является ли это сотрудничество вмешательством во внутренние дела стран?
5. Значение международных трудовых норм для стран-участниц. Их юридическая природа. Значение ратификации конвенций и вытекающие из этого обязательства стран. Какие, по Вашему мнению, конвенции следовало бы еще ратифицировать России?
6. Как и в какой форме выражается экономико-правовая сущность заработной платы?
7. Как изменилась организационная структура профсоюзов при формировании Российского объединения профсоюзов?
8. Как изучают использование рабочего времени?
9. Какие вы знаете гарантии при приеме на работе?
10. Какие издания и публикации осуществляет МОТ? Что из этих изданий вам известно? Каково их значение для России?
11. Какие особенности профсоюзного движения России характерны для переходного периода?
12. Какие принципиальные различия тарифных соглашений, заключаемых в отраслях бюджетной сферы и материального производства?

13. Какими экономико-правовыми актами регулируются заработная плата в социально-трудовой сфере?
14. Каков порядок прекращения трудового договора?
15. Каков порядок рассмотрения трудовых коллективных конфликтов?
16. Каков порядок расчетов при прекращении трудового договора?
17. Каков статус общероссийских законодательств актов, регулирующих условия оплаты труда?
18. Какова ответственность за нарушение коллективных договоров?
19. Какова форма трудового договора?
20. Каково основное содержание работы МОТ в области условий безопасности и гигиены труда, производственной и окружающей среды? Оцените нормотворческую деятельность и программу организации в этой области. Имеют ли значение для России публикации и информации МОТ по данным вопросам? Должна ли МОТ заниматься проблемами окружающей среды?
21. Каково правовое обеспечение социального партнерства в Российской Федерации?
22. Каково экономическое и социальное значение дисциплины труда? Назовите основные пути и методы укрепления дисциплины труда на предприятии.
23. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров.
24. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
25. Коллективный договор, сфера его действия и стороны, участвующие в договорном процессе.
26. Кто является сторонами трудового договора? Каков общий порядок заключения трудового договора?
27. Методологические основы развития теорий социально – трудовых отношений.
28. Механизм контроля и ответственности сторон за выполнение договорных обязательств.
29. МОТ и регулирование СТО.
30. Назовите статьи Трудового кодекса, регулирующие заработную плату в России.
31. Необходима ли помощь МОТ России? По каким направлениям развивается сотрудничество МБТ с российскими представителями правительства, профсоюзов и предпринимателей в последние годы?
32. Общая характеристика социально-трудовых отношений (СТО).
33. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
34. Основные проблемы формирования системы социально – трудовых отношений в переходной экономике России.
35. Основные сферы организационно практической деятельности МОТ.
36. Основные типы социально – трудовых отношений. Сравните патернализм и партнерство как типы социально – трудовых отношений, назовите возможные пути перехода от первого типа ко второму.
37. Особенности социально – трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека.
38. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально – трудовых отношений.
39. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.
40. При каких условиях возможен перевод на другую работу, в другую организацию, в другую местность?
41. Программная регламентация социально – трудовых отношений.
42. Роль актов местного самоуправления и локальных нормативных актов в регулировании трудовых отношений.
43. Роль и значение соглашений в реализации целей и задач социального партнерства.
44. Роль и значение трудовых договоров на современном этапе формирования социально-трудовых отношений в РФ?

45. Структура и классификация нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в РФ.
46. Сущность социально – трудовых отношений.
47. Сущность, содержание и структура отраслевых тарифных соглашений.
48. Сущность, структура, статус Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общенациональными ассоциациями работодателей и правительством РФ.
49. Управление социально-трудовыми отношениями.
50. Факторы формирования социально – трудовых отношений на предприятии.
51. Цели и задачи регулирования трудовых отношений в сфере наемного труда.
52. Чем объясняется возрастание роли региональных соглашений в решении социально – трудовых проблем?
53. Чем регламентируется Генеральное соглашение? Правовой статус Генерального соглашения.
54. Что такое гарантийные и компенсационные выплаты?
55. Что такое коллективный договор и каково его значение в экономико-правовом регулировании труда и заработной платы в организации?
56. Что такое рабочее время? Каковы его виды?

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Правильный и полный ответ.

Компетенция: ПК-1 Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Умение: умеет подобрать инструментарий по подбору персонала и формированию психологического климата; принимать участие в консультативной деятельности с руководителями различного уровня по психологическим аспектам их деятельности; выявлять организационные и управленческие проблемы

Задача № 1. Выявить действия работодателя

Задача № 2. Оценить првовые действия работников

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Правильный и полный ответ.

Компетенция: ПК-1 Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Навык: Владеть навыками проведения работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

Задание № 1. Дать ответ на ситуацию

Задание № 2. Решить сложившуюся ситуацию

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное

Направление - 37.03.01 Психология
Профиль - Психология в экономике и
управлении

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Выявить действия работодателя (30 баллов).
3. Решить сложившуюся ситуацию (30 баллов).

Составитель _____ В.Г. Былков

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература:

1. Скавитин А. В. Алексей Васильевич Кейс-практикум по экономико-правовому регулированию социально-трудовых отношений. учеб. пособие/ А. В. Скавитин.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-148 с.
2. Корпоративная социальная ответственность. допущено УМО по образованию в обл. менеджмента. учеб. для бакалавров/ под ред. Э. М. Короткова.- М.: Юрайт, 2014.-445 с.
3. Кязимов К. Г. Социальное партнерство. учеб. пособие для вузов. ре. УМО по образованию в обл. социальной работы/ К. Г. Кязимов.- М.: Гардарики, 2008.-271 с.
4. Трудовое право России. допущено М-вом образования РФ. учеб. для вузов/ Ж. А. Горбачева [и др.].- М.: Юристъ, 2004.-493 с.
5. Васильева А.Н., Скавитин А.В. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений: учебно-методический комплекс (учебное пособие) для студентов бакалавриата направления (030300 Психология) профиля («Психология в экономике и управлении») - для П-12.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.- 81 с.// URL: 36034.docx
6. [Гневашева В.А. Управление занятостью \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / В.А. Гневашева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский гуманитарный университет, 2009. — 182 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8622.html](http://www.iprbookshop.ru/8622.html)
7. [Клечковская Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации \[Электронный ресурс\] : учебное пособие / Л.Г. Клечковская. — Электрон. текстовые данные. — М. : Российская таможенная академия, 2014. — 120 с. — 978-5-9590-0763-8. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/69519.html](http://www.iprbookshop.ru/69519.html)
8. [Кязимов К.Г. Социальное партнерство \[Электронный ресурс\] : практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица / К.Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2018. — 193 с. — 978-5-4487-0182-5. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73626.html](http://www.iprbookshop.ru/73626.html)

б) дополнительная литература:

1. Черняева Д. Международные стандарты труда и российское трудовое право/ Д. В. Черняева// N 4., С. 9-18, 2005, ч.з 2-202
2. Социальная политика. учеб. для вузов. рек. УМО по образованию в обл. нац. экономики и экономики труда М-ва образования РФ. Изд. 2-е, стер./ Алексеев Ю. П. [и др.].- М.: Экзамен, 2004.-734 с.

3. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. рек. Советом УМО по образованию в обл. менеджмента. учебно-практ. пособие для вузов/ А. Я. Кибанов [и др.].- М.: Проспект, 2012.-63 с.
4. Гусов К. Н. Трудовое право. допущен УМО по юрид. образованию вузов РФ. учебник для бакалавров.- М.: Проспект, 2016.-628 с.
5. Трудовое право России. допущено М-вом образования РФ. учеб. для вузов/ И. Н. Басаргин [и др.].- М.: НОРМА, 2008.-703 с.
6. [Колесникова О.А. Рынок труда монопрофильных территорий. Проблемы и решения \[Электронный ресурс\] : монография / О.А. Колесникова, В.А. Похвощев, Л.В. Здоровцова. — Электрон. текстовые данные. — Воронеж: Воронежский институт высоких технологий, Научная книга, 2016. — 172 с. — 978-5-4446-0771-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/67368.html>](#)
7. [Лютков Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты. Соответствие и перспективы совершенствования \[Электронный ресурс\] : научно-практическое пособие / Н.Л. Лютков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Юстицинформ, 2012. — 128 с. — 978-5-7205-1167-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13404.html>](#)
8. [Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников \[Электронный ресурс\] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / С.А. Анохин \[и др.\]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 110 с. — 978-5-238-02727-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34596.html>](#)
9. [Сероштан М.В. Трудоустройство выпускников вузов в регионе. Анализ и оценка \[Электронный ресурс\] : монография / М.В. Сероштан. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 240 с. — 978-5-394-02798-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70877.html>](#)

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- КиберЛенинка, адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>. доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций, в том числе пакет «Юридические науки», коллекция из 7 журналов по правоведению
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент», адрес доступа: <http://www.ecsoman.edu.ru>. доступ неограниченный
- Электронная библиотека Издательского дома "Гребенников", адрес доступа: <http://www.grebennikov.ru/>. доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области Экономике, Правововедения, Экономике и социологии труда.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);
- прием и защита лабораторных работ (во время проведения занятий);
- выполнение курсовых работ в рамках дисциплин (руководство, консультирование и защита курсовых работ в часы, предусмотренные учебным планом) и др.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- подготовка к семинарам и лабораторным работам;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- 7-Zip,
- Adobe Acrobat Reader_11,
- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- КонсультантПлюс: Сводное региональное законодательство,

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Мультимедийный класс,
- Байкальская лаборатория эколого-экономических разработок ФГБОУ ВО «БГУ»,
- Лаборатория Информационных технологий в профессиональной деятельности,
- Лаборатория кафедры экономики и управления бизнесом,
- Региональный центр научных исследований экономической истории России,
- Учебно-научная лаборатория Государственно-правовых исследований,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий