



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Т.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО***

Направление подготовки (специальность)  
29.03.04 Технология художественной обработки материалов

Направленность (профиль/специализация) программы  
Художественная обработка металла и камня

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Социальной работы и психолого-педагогического образования
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 29.03.04 Технология художественной обработки материалов (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 961)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

21.02.2020, протокол № 7

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон

Согласовано:

Зав. кафедрой Художественной обработки материалов \_\_\_\_\_

С.А. Гаврицков

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук \_\_\_\_\_ Н.Г. Супрун

Рецензент:


Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук \_\_\_\_\_ Н.Ю. Андрусак



### Лист актуализации программы

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2019 - 2020 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от 22. 09. 2020 г. № 2  
Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

---

Программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Олейник

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Целями освоения дисциплины Б1.О.06 «Социальное партнерство» являются: способствовать овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства.

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Социальное партнерство входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Дисциплина Б1.О.06 «Социальное партнерство» входит в блок обязательной части образовательной программы. Требуется уровень общего среднего образования

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Правоведение

Экономика

Продвижение научной продукции

Проектная деятельность

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Социальное партнерство» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.1	Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта
УК-2.2	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм
УК-2.3	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 37 акад. часов;
- аудиторная – 36 акад. часов;
- внеаудиторная – 1 акад. часов
- самостоятельная работа – 71 акад. часов;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Научно-теоретические основы социального партнерства								
1.1 Основы формирования социального партнерства	2	2		2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и характеристики		2		2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.3 Базовые категории в теории социального партнерства		2		2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		6		6	24			
2. Социальное взаимодействие: субъекты, уровни, формы								
2.1 Основы командообразования	2	2		2/2И	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
2.2 Внутрикомандные процессы и отношения		2		2/2И	8	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3

2.3 Саморазвитие членов команды		2		2/2И	8	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		6		6/6И	24			
3. Социальное партнерство в разных сферах								
3.1 Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений	2	2		2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
3.2 Практики социального партнерства		2		2	7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
3.3 Социальное партнерство в системе страхования		2		2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		6		6	23			
Итого за семестр		18		18/6И	71		зачёт	
Итого по дисциплине		18		18/6И	71		зачет	

## 5 Образовательные технологии

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации с последующей презентацией результатов в виде докладов, рефератов, сообщений), кейс-метод (анализ конкретных ситуаций по результатам диагностики в группе).

## 6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### а) Основная литература:

1. Безенкова, Т. А. Организация социально-культурной деятельности в учреждениях социальной службы : учебное пособие / Т. А. Безенкова, Е. В. Олейник ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016 – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2501.pdf&show=dcatalogues/1/1130274/2501.pdf&view=true> (дата обращения: 04.10.2019). - Макрообъект. -Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
2. Социальное партнерство. [Электронный ресурс]: учебное пособие / [Бурилкина С.А., Испулова С.Н., Каминский А.С., Олейник Е.В., Супрун Н.Г.]; МГТУ. - Магнитогорск: МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

### б) Дополнительная литература:

- 1.Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В.Уваров, А.Д.Зайкин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская академия внешней торговли. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. – 640 с.: 60х90 1/16. (п) ISBN 978-5-9776-0218-1, 1000 экз. <http://znanium.com/bookread.php?book=258352>
2. Технология командообразования и саморазвития [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true>.

### в) Методические указания:

Методические указания для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова, С.А. Бурилкина. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Носова, 2019. 46с.

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный	Д-300-18 от 21.03.2018	28.01.2020
--	------------------------	------------



7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
------	------------------------------	-----------

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Международная справочная система «Полпред» polpred.com отрасль «Образование, наука»	URL: <a href="http://education.polpred.com/">http://education.polpred.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="http://elibrary.ru/project_risc.asp">http://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

#### Приложение 1

#### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Обучающиеся выполняют задания, самостоятельно обращаясь к рекомендуемой учебной, справочной и оригинальной литературе. Допустим свободный поиск информации в сетях Интернет с учетом критериев достоверности и актуальности получаемых при этом сведений. Одним из видов самостоятельной работы магистров является написание творческой работы (реферата, эссе) по заданной или согласованной с преподавателем теме.

#### *Вопросы для самостоятельного изучения*

1. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
2. Социально-экономические предпосылки формирования социального партнерства.
3. Роль и задачи государства в становлении и развитии социального партнерства.
4. Роль Международной организации труда (МОТ) в развитии социального партнерства.
5. Основные принципы и сферы реализации социального партнерства.
6. Специфические черты процесса становления социального партнерства в России на современном этапе (или на примере другой страны).
7. Региональный опыт становления и развития социального партнерства в России
8. Субъекты социального партнерства, их роль и место в системе социально-трудовых отношений демократического общества.
9. Профсоюзы как субъект системы социального партнерства.
10. Общероссийские объединения (ассоциации) профессиональных союзов, их структура, функции, роль в системе социального партнерства.
11. Разработка и заключение коллективного договора на предприятии, контроль над его выполнением.
12. Опыт подготовки и заключения соглашений между объединениями предпринимателей, объединениями работников и представителями государственных органов.

13. Союзы предпринимателей, их роль и содержание деятельности в системе социального партнерства.
14. Трипартизм как инструмент социального партнерства.
15. Правовая база развития социального партнерства в России.
16. Российская модель социального партнерства.
17. Роль социального партнерства в решении проблем управления персоналом.
18. Участие работников в управлении предприятием.
19. Социальные конфликты, причины и формы их разрешения в рамках трудовых коллективов.
20. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.
21. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
22. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Забастовки. Правовое регулирование забастовок.
23. Коллективные переговоры как основное средство достижения компромисса между представителями работников и работодателей.
24. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности.
25. Социальное партнерство в сфере занятости и противодействия безработице

*Тестовые задания для самостоятельной работы*

Раздел 1

1. Социальный компромисс как основа социального партнерства представляет собой:
  - а) приверженность индивидов и социальных групп взаимоприемлемым идеям, оценкам, целям; тенденция соблюдать принятые в рамках сложившихся социальных взаимодействий нормы и правила;
  - б) конструктивный вариант разрешения противоречий в рамках социального взаимодействия, который достигается в результате обсуждения противоречий, возникших между участниками отношений, взаимных уступок участвующих сторон;
  - в) состояние согласия социальных субъектов и групп в обществе, поиск и принятие решений, удовлетворяющих все заинтересованные стороны, а также форма взаимодействия социальных субъектов между собой и в обществе в целом.
2. Термин консенсус ввел в научный оборот:
  - а) Э. Дюркгейм;
  - б) М. Вебер;
  - в) О. Конт
3. Специализированные (территориальные) соглашения – это:
  - а) соглашения, которые касаются каких-либо конкретных социальноэкономических проблем в сфере региональных особенностей;
  - б) соглашения, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования социально-трудовых отношений;
  - в) соглашения, в которых определяются направления социальноэкономического развития отрасли.
4. Категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъектами (индивидами, социальными группами) как постоянными носителями каких-либо видов деятельности – это:
  - а) социальный консенсус;
  - б) социальная интеграция;
  - в) социальное взаимодействие.
5. Система социального партнерства включает следующие уровни:
  - а) федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации

- б) федеральный, межотраслевой, отраслевой, местный, локальный
  - в) государственный, правительственный, муниципальный, локальный
6. Какой из перечисленных принципов трудового права является отраслевым?
- а) законности
  - б) равенства всех перед законом и судом
  - в) социального партнерства
7. Французский философ К. А. де Сен-Симон в рамках концепции «органических эпох» подчеркивал:
- а) значение ассоциативных форм общественных отношений
  - б) два основных типа социальности: «Gemeinde» и «Gesellschaft»
  - в) что социальные совокупности необходимо характеризовать с точки зрения взаимозависимости частей от целого на любой стадии прогресса
8. Можно определить несколько теоретических подходов к анализу социального партнерства:
- а) конфликтологический, институциональный, технологический
  - б) рефлексивный, дополнительный, культурологический
  - в) культуросообразный, дополнительный, природосообразный
9. Как способ сотрудничества в социально-трудовой сфере традиция отношений социального партнерства получила широкое распространение в:
- а) первой половине XX в
  - б) в конце XIX в.
  - в) в середине XIX в.
10. Объектом социального партнерства являются:
- а) основные направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценки уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по России, в субъектах Федерации, а также в районах, городах и организациях
  - б) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений
  - в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

## Раздел 2

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- а) командообразование;
- б) групповая сплоченность;
- в) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- а) в конце 19 века;
- б) во второй половине 20 века;
- в) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- а) вопросы комплектования команд;
- б) формирование командного духа;
- в) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- а) сплоченность;
- б) группа;
- в) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- а) потенциальная команда;
- б) псевдокоманда;
- в) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- а) команда;
- б) рабочая группа;
- в) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- а) менеджер;
- б) лидер;
- в) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- а) реализатор;
- б) руководитель;
- в) мотиватор;
- г) организатор;
- д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- а) роль;
- б) образ;
- в) стремление.

10. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- а) организаторы;
- б) генераторы идей;
- в) мотиваторы;
- г) гармонизаторы.

11. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- а) ролевое самоопределение;
- б) ролевая идентификация;
- в) создание роли;
- г) принятие роли;
- д) все ответы верны.

12. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- а) стратегический менеджмент;
- б) командный менеджмент;
- в) структурированный менеджмент.

13. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- а) жизненные кризисы;
- б) неуспех деятельности;
- в) конкуренция с другими группами;
- г) все ответы верны.

14. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- а) формирование общего видения;
- б) знакомство;
- в) институциализация.

15. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- а) групповое табу;
- б) групповой ритуал;
- в) социальная леность;
- г) все ответы неверны.

### Раздел 3

1. К локальным нормативным правовым актам относятся

- а) федеральные законы
- б) постановления правительства
- в) коллективные договоры

2. Для России рекомендации Международной организации труда носят характер:

- а) обязательный
- б) рекомендательный
- в) необязательный

3. В соответствии с действующим законодательством безработным признается

- а) всякий, ищущий работу гражданин
- б) любой гражданин, потерявший источник постоянного дохода
- в) гражданин трудоспособного возраста, ищущий работу, способный к ней

приступить и зарегистрированный в службе занятости

4. Право на труд гражданам Российской Федерации Конституция РФ

- а) гарантирует
- б) не гарантирует
- в) гарантирует некоторым категориям граждан

5. Правосубъектность предприятия-работодателя возникает

- а) с момента государственной регистрации
- б) с даты постановки на учет в пенсионном фонде РФ
- в) с момента принятия учредителями решения о создании организации

6. Коллективный договор заключается на срок не более

- а) пяти лет
- б) одного года
- в) трех лет

7. Коллективный договор – это

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей

б) соглашение между трудовым коллективом и администрацией предприятия, регулирующее трудовые отношения

в) локальный нормативный акт, регулирующий трудовые отношения отдельных категорий работников

8. МОТ – это:

- а) Московское Общество Труда
- б) Местный Орган Труда

в) Международная Организация Труда

9. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:

- а) 3-х месяцев
- б) одного года
- в) всего срока реорганизации

10. Имеют ли право работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочить органпервичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем?

- а) да, имеют
- б) нет, не имеют
- в) да, если работники заявят о своем вступлении в профсоюз

## Приложение 2

### Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b>		
1: УК-2.	Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	<b>Вопросы для подготовки к зачету</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Сущность и содержание социального партнерства</li><li>2. Базовые категории в теории социального партнерства</li><li>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</li><li>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения</li><li>5. Социальное партнерство в сфере образования</li><li>6. Социальное партнерство в третьем секторе</li><li>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</li><li>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России</li><li>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</li><li>10. Зарубежные модели социального партнерства</li><li>11. Социальное партнерство в России</li><li>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</li><li>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</li><li>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</li><li>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в</li></ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>разрешении индивидуальных трудовых споров.</p> <p>16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</p> <p>17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.</p> <p>18. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</p> <p>19. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</p> <p>20. Управление психологическим климатом в команде.</p> <p>21. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</p> <p>22. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>23. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>24. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>26. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>27. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>28. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>25. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>26. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд в организации.</p>
2:	<p>УК-2.</p> <p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p>	<p><i>Практические задания:</i></p> <p>1. Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.</p> <p>2. Ответственность в социальном партнерстве: правовое регулирование, недостатки, направления совершенствования. Изучение норм об ответственности, практики применения норм об ответственности (составы, размер штрафов, сроки привлечения, процедура).</p> <p>3. Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
3: УК-2.	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	Практические задания: деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на решение задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
<b>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>		
1: УК-3.	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание социального партнерства</li> <li>2. Базовые категории в теории социального партнерства</li> <li>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</li> <li>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения</li> <li>5. Социальное партнерство в сфере образования</li> <li>6. Социальное партнерство в третьем секторе</li> <li>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</li> <li>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России</li> <li>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</li> <li>10. Зарубежные модели социального партнерства</li> <li>11. Социальное партнерство в России</li> <li>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</li> <li>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении</li> <li>14. трудовых споров.</li> <li>15. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов:</li> <li>16. пути разрешения.</li> <li>17. Возможности участия представителей сторон социального</li> <li>18. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</li> </ol>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>19. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</p> <p>20. Особенности примирительных процедур при разрешении</p> <p>21. коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.</p> <p>22. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</p> <p>23. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</p> <p>24. Управление психологическим климатом в команде.</p> <p>25. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</p> <p>26. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>27. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>28. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>29. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>30. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>31. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>29. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>30. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд</p>
2:	<p>УК-3.</p> <p>При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий</p>	<p>Практические задания:</p> <p>1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</p> <p>2. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p> <p>3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
3:	<p>УК-3.</p> <p>Осуществляет обмен информацией,</p>	<p>Практическое задание:</p> <p>1. Проанализируйте собственные</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	знаниями и опытом членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления. 2. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS 3. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи. 4. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами социально-партнерских отношений в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет).

**Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Промежуточная аттестация проводится в форме зачёта по вопросам, охватывающие теоретические основы дисциплины.

Защита практических работ проводится непосредственно на практических занятиях.

Показатели и критерии оценивания зачёта:

– на оценку **«зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«не зачтено»** – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

**Вопросы для подготовки к зачету**

1. Сущность и содержание социального партнерства
2. Базовые категории в теории социального партнерства
3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве
4. Социальное партнерство в сфере занятости населения
5. Социальное партнерство в сфере образования
6. Социальное партнерство в третьем секторе
7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы
8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России
9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства
10. Зарубежные модели социального партнерства
11. Социальное партнерство в России
12. Основные формы участия работников в управлении организацией.
13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.
14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути

- разрешения.
15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.
  16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.
  17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.
  18. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.
  19. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.
  20. Управление психологическим климатом в команде.
  21. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности
  22. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.
  23. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.
  24. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.
  25. Процесс формирования руководителем управленческой команды.
  26. Психологические основы профессионального лидерства в команде.
  27. Социально-психологические средства повышения креативности команды.
  28. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.
  29. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.
  30. Этапы развития команд в организации.