



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  
Л.Н. Санникова

20.02.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО***

Направление подготовки (специальность)  
39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль/специализация) программы  
Организация и управление в социальной работе

Уровень высшего образования - магистратура

Форма обучения  
заочная

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

Магнитогорск  
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - магистратура по направлению подготовки 39.04.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 80)

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

24.01.2024, протокол № 5

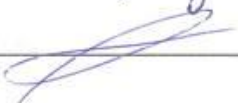
Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИТО

20.02.2024 г. протокол № 7

Председатель  Л.Н. Санникова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. пед. наук  А.С. Каминский

Рецензент:

зам. директора по социальным вопросам МУ «Комплексный центр социального обслуживания населения» Правобережного района г. Магнитогорска Челябинской области, канд. пед. наук  Н.Ю. Андрусyak



## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

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

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

Способствовать:

- овладению студентами теоретико-методологической базой исследования и оценки социальной реальности в контексте проблем, составляющих содержание социального партнерства;
- расширению профессиональных компетенций специалиста по социальной работе, повышению его предпринимательской культуры, формирование научного представления о предпринимательстве как сложноорганизованном социоэкономическом феномене, приобретение необходимых навыков и компетенций для открытия и ведения, а также умений анализировать актуальные проблемы и предвидеть перспективы развития современного предпринимательства.

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

Дисциплина Социальное партнерство и предпринимательство входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

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

Технологии разрешения этических дилемм в социальной работе

Теория и практика социальной работы с разными группами населения

Социальная психология управления

Профессиональная культура руководителя социальной службы

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

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Производственная - преддипломная практика

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

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен управлять организацией социального обслуживания
ПК-1.1	Планирует деятельность по организации социального обслуживания
ПК-1.2	Управляет ресурсами организации социального обслуживания
ПК-1.3	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания

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

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

- контактная работа – 4,4 академических часов;
- аудиторная – 4 академических часов;
- внеаудиторная – 0,4 академических часов;
- самостоятельная работа – 99,7 академических часов;
- в форме практической подготовки – 0 академических часов;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в академических 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			10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и характеристики					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
1.3 Базовые категории в теории социального партнерства					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу		2			34			
2. Социальное взаимодействие и социальное партнерство в разных сферах								
2.1 Основы командообразования. Внутрикомандные процессы и отношения. Саморазвитие членов команды.	2			2	10	Работа с литературой, источниками. Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Оценка, схематизация и анализа материала. Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.2 Социальное партнерство в системе страхования и социально-трудовых отношений					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.3 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социальными ориентированными НКО.					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу				2	34			

3. Предпринимательство как особая сфера деятельности							
3.1 Нормативно-правовое обеспечение предпринимательства. Законодательное регламентирование. Виды и формы предпринимательства. Сфера деятельности предпринимателя. Источники финансирования.	2			12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.2 Определение социального предпринимательства. Признаки и уникальные особенности социального предпринимательства. Моделирование социального предпринимательства. Тенденции активизации развития социального предпринимательства.				10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.3 Бизнес-идеи и бизнес-модели социального предпринимательства. Бизнес-планирование в социальном предпринимательстве. Поиск бизнес-идей и анализ бизнес-возможностей. Социальные инновации. Развитие социального проекта.				9,7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
Итого по разделу			31,7				
Итого за семестр	2		2	99,7		зао	
Итого по дисциплине	2		2	99,7		зачет с оценкой	

## **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. Социальное партнерство : учебное пособие [для вузов] / С. А. Бурилкина, С. Н. Испулова, А. С. Каминский [и др.] ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1667-8. - Загл. с титул. экрана. - [URL: https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2633](https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2633). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Предпринимательство : учебник / Н.Н. Ползунова, Н.В. Родионова, Н.В. Моргунова [и др.] ; под ред. д-ра экон. наук Н.Н. Ползуновой, д-ра экон. наук Н.В. Родионовой. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 413 с. - (Высшее образование). - DOI 10.12737/1852443. - ISBN 978-5-16-017418-1. - Текст : электронный. - [URL: https://znanium.com/catalog/product/1852443](https://znanium.com/catalog/product/1852443). – Режим доступа: по подписке.

### **б) Дополнительная литература:**

1. Каминский, А. С. Социальное взаимодействие : учебное пособие [для вузов] / А. С. Каминский, Н. Г. Супрун ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2022. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-2392-8. - Загл. с титул. экрана. - [URL: https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3225](https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3225). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Современные технологии менеджмента : учебник / под ред. проф. В. И. Королева. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2022. — 640 с. - ISBN 978-5-9776-0218-1. - Текст : электронный. - [URL: https://znanium.com/catalog/product/1843589](https://znanium.com/catalog/product/1843589). – Режим доступа: по подписке.

3. Экономика и управление социальной сферой : учебник / под ред. Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2022. - 496 с. - ISBN 978-5-394-04881-4. - Текст : электронный. - [URL: https://znanium.com/catalog/product/2085954](https://znanium.com/catalog/product/2085954). – Режим доступа: по подписке.

4. Экономические основы социальной работы : учебник / И. Н. Маяцкая, О. В. Никонова, Т. А. Коржинек, В. О. Евсеев ; под ред. И. Н. Маяцкой. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К, 2023. - 264 с. - ISBN 978-5-394-05337-5. - Текст : электронный. - [URL: https://znanium.com/catalog/product/2086371](https://znanium.com/catalog/product/2086371). – Режим доступа: по подписке.

### **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
7Zip	свободно распространяемое	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое	бессрочно

**Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Название курса	Ссылка
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	<a href="http://ecsocman.hse.ru/">http://ecsocman.hse.ru/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:



Центр дистанционных образовательных технологий

1. Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол рабочий – 4 шт.  
Стол компьютерный – 1 шт.  
Стол одно тумбовый – 1 шт.  
Стул с откидным столиком (пюпитром) – 20 шт.  
Кресло «Престиж» - 6 шт.  
Компьютер персональный - 5шт,  
ИБП APC Back-UPS 500VA - 5шт,  
Настольный спикерфон Plantronics Calistro 620 - 4 шт,  
Документ камера Aver Media Aver Vision U15- 5шт,  
Графический планшет Wacom IntuosPTH-851 - 3шт,  
Веб-камера Logitech HD Pro C920 Lod-960-000769- 4шт,  
Система настольная акустическая Geni-us SW-S2/1 200RMS - 4 шт,  
Видеокамера купольная Praxis PP-2010L 4-9 - 5шт,  
Аудиосистема с петличным радио микрофоном Arthur Forty U-960B – 1 шт,  
Система интерактивная Smart Board 480 (экран+проектор) - 1 шт,  
Поворотная веб-камера с потолочным подвесом Logitech BCC950 loG-960-000867–

1шт,

Комплект для передачи сигнала- 1 шт,  
Пульт управления презентацией Logitech Wireless Presenter R 400 - 1 шт,  
Усилитель мощности звуковой волны BOSE -1 шт,  
Компьютер персональный для диспетчера - 1 шт,  
МФУ Canon- 1шт,  
Стереогарнитура (микрофон+наушники) Plantronics Entera)- 4 шт,  
Видеорегистратор с жестким диском - 1 шт,  
Коммутатор доступа Qtech QSW-2800-28TAC - 1 шт.

2. Стол компьютерный – 10 шт.  
Стол письменный – 1 шт.  
Стул офисный – 20 шт.  
Стул – 15 шт.  
Документ-камера Epson – 8 шт.  
Источник бесперебойного питания POWERCOMIMD-1500AP – 9 шт.  
Камера высокого разрешения – 1 шт.  
Компьютер персональный (типб) – 9 шт.  
Проектор View Sonic PJD7526W– 1 шт.  
Спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics – 9 шт.  
Веб-камера Logitech C920 – 9 шт.  
Система акустическая настольная – 9 шт.  
Стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением) – 9 шт.

### **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
26. Предпринимательство: понятие и сущность.
27. Виды и формы предпринимательства.

28. Сфера деятельности предпринимателя.
29. Правовые аспекты развития и реализации предпринимательства.
30. Организационно-правовые формы социальных предприятий и их особенности.
31. Культура и этика предпринимательства.
32. Инвестиционная привлекательность.
33. Механизмы и инструменты привлечения инвестиций.
34. Финансирование социального предпринимательства.
35. Законодательство РФ о социальном предпринимательстве.
36. Зарубежные традиции социального предпринимательства.
37. Государственная поддержка развития социального предпринимательства.
38. Бизнес-планирование в сфере социального предпринимательства.
39. Описание устойчивой бизнес-модели социального предприятия.
40. Особенности оценки эффективности на разных стадиях разработки и осуществления проекта.
41. Специфика информационного сопровождения социальных проектов.
42. Признаки и уникальные особенности социального предпринимательства.
43. Бизнес-идеи и бизнес-модели социального предпринимательства.
44. Социальные инновации в предпринимательской деятельности.
45. Поиск бизнес-идей и анализ бизнес-возможностей.
46. Моделирование социального предпринимательства.

*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 социально-экономических 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 социально-экономического 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) институционализация.

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 орган первичной 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

## Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

## а) планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>ПК-1: Способен управлять организацией социального обслуживания</b>		
ПК-1.1:	Планирует деятельность по организации социального обслуживания	<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 трудовых споров.</li> <li>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</li> <li>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</li> <li>16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</li> <li>17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.</li> <li>18. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</li> </ol>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<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>25. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>26. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>27. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>28. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>29. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>30. Особенности оценки эффективности на разных стадиях разработки и осуществления предпринимательского проекта.</p> <p>31. Этапы развития команд в организации.</p> <p>32. Предпринимательство: понятие и сущность.</p> <p>33. Виды и формы предпринимательства.</p> <p>34. Сфера деятельности предпринимателя.</p> <p>35. Правовые аспекты развития и реализации предпринимательства.</p> <p>36. Организационно-правовые формы социальных предприятий и их особенности.</p> <p>37. Культура и этика предпринимательства.</p> <p>38. Инвестиционная привлекательность.</p> <p>39. Механизмы и инструменты привлечения инвестиций.</p> <p>40. Финансирование социального предпринимательства.</p> <p>41. Законодательство РФ о социальном предпринимательстве.</p> <p>42. Зарубежные традиции социального предпринимательства.</p> <p>43. Государственная поддержка развития социального предпринимательства.</p> <p>44. Бизнес-планирование в сфере социального предпринимательства.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>45. Описание устойчивой бизнес-модели социального предприятия.</p> <p>46. Особенности оценки эффективности на разных стадиях разработки и осуществления проекта.</p> <p>47. Специфика информационного сопровождения социальных проектов.</p> <p>48. Признаки и уникальные особенности социального предпринимательства.</p> <p>49. Бизнес-идеи и бизнес-модели социального предпринимательства.</p> <p>50. Социальные инновации в предпринимательской деятельности.</p> <p>51. Поиск бизнес-идей и анализ бизнес-возможностей.</p> <p>52. Моделирование социального предпринимательства.</p>
ПК-1.2:	Управляет ресурсами организации социального обслуживания	<p>Подготовка к дискуссии на семинаре по заданиям:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.</li> <li>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).</li> <li>3. Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.</li> <li>4. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) разработать и сформулировать бизнес-идею с ее полным описанием для проекта стартапа;</li> <li>2) провести выбор организационно-правовой формы бизнеса для вашего проекта стартапа. Составить обоснование выбора данной формы в сравнении с другими основными организационно-правовыми формами;</li> <li>3) сделать подборку документов, необходимых для регистрации стартап-проекта в форме ООО (процедура регистрации; учредительные документы; типовой устав; положения, необходимые для обеспечения интересов как совладельца стартапа);</li> <li>4) результаты оформить в виде презентации.</li> </ol> </li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ПК-1.3:	Контролирует и обеспечивает развитие организации социального обслуживания	<p><b>Практические задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Может ли социальная деятельность существующей фирмы улучшить ее экономические показатели? Приведите примеры.</li> <li>2. Разработка индивидуального проекта презентация на тему «Почему в России особенно актуальны вопросы социального предпринимательства?». При этом учтите общий «вектор» социальной политики РФ.</li> <li>3. Разработайте индивидуальный задание (напишите эссе «Базовые факторы социально-предпринимательской деятельности в конкретных отраслях социальной сферы»).</li> <li>4. Может ли социальная деятельность существующей фирмы улучшить ее экономические показатели? Приведите примеры.</li> <li>5. Разработка индивидуального проекта презентация на тему «Почему в России особенно актуальны вопросы социального предпринимательства?». При этом учтите общий «вектор» социальной политики РФ.</li> <li>6. Разработайте индивидуальный проект (презентацию по вопросам темы: «Модели реализации проектов социального бизнеса», «Центры инноваций социальной сферы как базовый институт развития социального предпринимательства», «Формы, виды и условия поддержки социального предпринимательства»).</li> <li>7. Разработайте индивидуальный проект (презентацию по вопросам темы: «Основные составляющие бизнес-плана стартапа», «Создание бизнес-плана как способ объединения команды», «Особенная роль резюме для бизнес-плана стартапа»).</li> <li>8. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.</li> <li>9. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS</li> <li>10. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</li> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		11. 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).

**б) порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания**

**Задания к контрольной работе**

Выполнение контрольных работ предполагает теоретическое знание основ курса, а также способность проводить аналитический обзор литературы по конкретной тематике.

I. Первое задание предполагает изложение материала из перечня тем:

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
26. Предпринимательство: понятие и сущность.
27. Виды и формы предпринимательства.
28. Сфера деятельности предпринимателя.
29. Правовые аспекты развития и реализации предпринимательства.
30. Организационно-правовые формы социальных предприятий и их особенности.
31. Культура и этика предпринимательства.
32. Инвестиционная привлекательность.
33. Механизмы и инструменты привлечения инвестиций.
34. Финансирование социального предпринимательства.
35. Законодательство РФ о социальном предпринимательстве.
36. Зарубежные традиции социального предпринимательства.
37. Государственная поддержка развития социального предпринимательства.
38. Бизнес-планирование в сфере социального предпринимательства.
39. Описание устойчивой бизнес-модели социального предприятия.
40. Особенности оценки эффективности на разных стадиях разработки и осуществления проекта.
41. Специфика информационного сопровождения социальных проектов.
42. Признаки и уникальные особенности социального предпринимательства.
43. Бизнес-идеи и бизнес-модели социального предпринимательства.
44. Социальные инновации в предпринимательской деятельности.
45. Поиск бизнес-идей и анализ бизнес-возможностей.
46. Моделирование социального предпринимательства.

II. Второй вопрос предполагает разработку и решение ситуационных задач по дисциплине

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

1. Ознакомиться с вопросником к зачету, выявить вопросы, по которым недостаточно материала.
2. Внимательно изучить конспекты лекций и содержание записей, сделанных на практических занятиях.
3. Ознакомиться со списком рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы по каждой теме.
4. Изучить материал по учебникам и учебным пособиям.
5. Помнить, что на зачете необходимо не только воспроизвести изученный материал, но и связать теоретический материал с практикой.
6. Подготовиться к защите контрольных работ.

**Показатели и критерии оценивания зачета (с оценкой):**

Оценки «отлично» заслуживает обучающийся, который обнаруживает систематические и глубокие знания учебного материала, владеет базовыми понятиями, свободно выполняет задания, предусмотренные программой учебной дисциплины; проявляет творческие способности в изложении, понимании программного материала. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности.

Оценки «хорошо» заслуживает обучающийся, который обнаруживает полное знание учебного материала, ориентируется в базовых понятиях, успешно выполняет задания, предусмотренные программой. Освоил основные закономерности учебной дисциплины (курса) в их значении для приобретаемой профессии. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, который обнаруживает знание основного учебного материала, справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой. Допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий. Испытывает затруднения в соотнесении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, не владеет базовыми категориями курса, не выполняет задания, предусмотренные программой.