



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)

08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений

Направленность (профиль/специализация) программы

08.05.01 Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений

Уровень высшего образования - специалитет

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 специальности 08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений (приказ Минобрнауки России от 31.05.2017 г. № 483)

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 Проектирования зданий и строительных конструкций

 З.Б. Гаврилов

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. филос. наук

 Н.Г. Супрун

Рецензент:

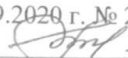
Зам. директора по социальным вопросам МУ "Комплексный центр социального обслуживания населения" Правобережного района г. Магнитогорка Челябинской области, канд. пед. наук  Н.Ю. Андрусyak



### Лист актуализации рабочей программы

---

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

Протокол от 22.09.2020 г. № 2  
Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

---

Рабочая 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

---

Рабочая 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

---

Рабочая 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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 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: способность овладения 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 инд	Индикатор достижения компетенции
УК-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
УК-2.1	Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления
УК-2.2	Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения
УК-2.3	Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы
УК-2.4	Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта
УК-2.5	Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
УК-3.1	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
УК-3.2	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам
УК-3.3	Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии и привлечение мнений

#### 4. Структура, объём содержания дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 34,95 академических часов;
- аудиторная – 34 академических часов;
- внеаудиторная – 0,95 академических часов;
- самостоятельная работа – 73,05 академических часов;

Форма аттестации – зачет

Раздел/тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа			Самостоятельная работа	Вид самостоятельной работы	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	Лаб.	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 анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, 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 анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, 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 анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, 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		2/2 И	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3

2.2 Внутриккомандные процессы и отношения				2/2 И	8	Обработка и интерпретация результатов методик, выполнение	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	
2.3 Саморазвитие членов команды				2/2 И	8	Обработка и интерпретация результатов методик, выполнение	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3	
Итого по разделу		6		6/6	24				
3. Социально-партнерство в различных формах									
3.1 Социально-партнерство в системе социально-трудовых отношений				2	2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
3.2 Практика социального партнерства	2	1		1	9,05		Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
3.3 Социально-партнерство в системе страхования				2	2	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализ материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-2.4, УК-2.5, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		5		5	25				
Итого за семестр		1		17/6	73		зачёт		
Итого по дисциплине		1		17/6 И	73,0		зачет		

## **5 Образовательные технологии**

В ходе освоения курса предусмотрено использование следующих форм обучения, а и. коммуникативно-информационные технологии (использование мультимедиа на лекционных занятиях), диалоговые технологии (использование диспутов и дискуссий на практических занятиях), технологии учебно-поисковой деятельности (поиск информации по последующей презентации 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 информационное обеспечение дисциплины (модуля)**  
**а) Основная литература:**

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://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=4052.pdf&show=dcatalogues/1/1533546/4052.pdf&view=true> (дата обращения: 23.10.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Технология командообразования и саморазвития : учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true> (дата обращения: 23.10.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

**б) Дополнительная литература:**

Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В.Уваров, А.Д.Заикин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская академия внешней торговли. - Москва : Магистр: НИЦ Инфра-М, 2012. - 640 с. ISBN 978-5-9776-0218-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/258352> (дата обращения: 24.11.2020). – 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. 46 с.

**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

MSOffice2007Professional	№135от17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободнораспространяемое ПО	бессрочно



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

### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</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>
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 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

### 6 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 I

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) 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 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

Приложение 2

**Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>УК-2</b> Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла		
УК-2.1 :	Формулирует на основе поставленной проблемы проектную задачу и способ ее решения через реализацию проектного управления	<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> </ol>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</p> <p>15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в 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. Правоназабастовку 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>1. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>2. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>3. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>25. Социально-психологич</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>еские методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>26. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд в организации.</p>
УК-2.2 :	<p>Разрабатывает концепцию проекта в рамках обозначенной проблемы: формулирует цель, задачи, обосновывает актуальность, значимость, ожидаемые результаты и возможные сферы их применения</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>
УК-2.3 :	<p>Разрабатывает план реализации проекта с учетом возможных рисков реализации и возможностей их устранения, планирует необходимые ресурсы</p>	<p>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</p>
УК-2.4	<p>Осуществляет мониторинг хода реализации проекта, корректирует отклонения, вносит дополнительные изменения в план реализации проекта, уточняет зоны ответственности участников проекта</p>	<p>1. Практические задания: деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на реализацию проекта социального партнерства по своему направлению подготовки. Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
УК-2.5	<p>Предлагает процедуры и механизмы оценки качества проекта, инфраструктурные условия для внедрения результатов проекта</p>	<p>2. Практические задания: деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на выявление возможных путей совершенствования</p>



Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		механизмов оценки качества проекта социального партнерства работников в условиях управления организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.
<b>УК-3</b> <b>Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>		
УК-3.1 :	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели	<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</li> <li>14. трудовых споров.</li> <li>15. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов:</li> <li>16. пути разрешения.</li> </ol>

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>30. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд</p>
УК-3.2	Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и контролирует работу команды, дает обратную связь по результатам	<p>Практические задания:</p> <p>3. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</p> <p>4. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p>
УК-3.3	Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии и привлечение моппонентов	<p>Практическое задание:</p> <p>1. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.</p> <p>2. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS</p> <p>3. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</p> <p>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).</p>

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

Зачёт является формой итогового контроля знаний и умений студентов по данной дисциплине, полученных на лекциях, семинарах и в процессе самостоятельной работы. В

период подготовки к зачёту студенты вновь обращаются к учебно- методическому материалу и закрепляют промежуточные знания. Подготовка студента к зачёту включает в себя три этапа: – самостоятельная работа в течение семестра; – непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту по темам курса; – подготовка к ответу на зачётные вопросы. При подготовке к зачёту студентам целесообразно использовать материалы лекций, учебно-методические комплексы, нормативные документы, основную и дополнительную литературу. На зачет выносятся материал в объёме, предусмотренном рабочей программой учебной дисциплины. Зачёт проводится в устной форме. При проведении зачёта в устной форме ведущий преподаватель доводит до сведения студентов накануне зачётно-экзаменационной сессии вопросы, которые в соответствии их с перечнем, представленным в рабочей программе. Вопросы зачёта заблаговременно утверждаются заведующим кафедрой. Содержание вопросов должно относиться к различным разделам программы с тем, чтобы более полно охватить материал учебной дисциплины. В аудитории, в которой проводится устный зачёт, одновременно может находиться не более шести студентов на одного преподавателя. На подготовку ответов на вопросы зачёта отводится 20 минут.

Результат устного зачёта выражается оценками «зачтено», «незачтено»:

оценка **«зачтено»** выставляется, если студент показал при ответе на зачетные вопросы знание основных положений учебной дисциплины, допустил 13 отдельные погрешности и сумел устранить их с помощью преподавателя; знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой; способен дать оценку диагностическому обстоятельству; поставить социальный диагноз; разрабатывать индивидуальные программы по предоставлению социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению

оценка **«незачтено»** выставляется, если при ответе на зачетные вопросы выявились существенные пробелы в знании основных положений учебной дисциплины, неумение студента даже с помощью преподавателя дать оценку обстоятельств, которые ухудшают или могут ухудшить условия жизнедеятельности граждан, определять индивидуальные потребности граждан с целью постановки социального диагноза и разрабатывать индивидуальные программы по предоставлению социальных услуг и мероприятий по социальному сопровождению.