



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

14.02.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Направление подготовки (специальность)

10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем

Направленность (профиль/специализация) программы

10.05.03 специализация N 8 "Разработка автоматизированных систем в защищенном исполнении"

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения
очная

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

Магнитогорск
2023 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем (приказ Минобрнауки России от 26.11.2020 г. № 1457)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования
13.02.2023, протокол № 7

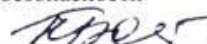
Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО
14.02.2023 г. протокол № 6

Председатель  Т.Е. Абрамзон


Согласовано:

Зав. кафедрой Информатики и информационной безопасности

 И.И. Баранкова

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. пед. наук

 Г.В. Слепухина

Рецензент:

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



Лист актуализации рабочей программы

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

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 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 2029 - 2030 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 «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:

Культурология

Личностно-профессиональное саморазвитие

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

Правоведение

Экономика

Продвижение научной продукции

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-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 с привлечением оппонентов

3.1 Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений	2	2	2	7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
3.2 Практики социального партнерства		2	2/2И	8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	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-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		6	6/2И	23			
Итого за семестр		17	17/5,95И	73,05		зачёт	
Итого по дисциплине		17	17/5,95И	73,05		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 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. Драчук, М. А. Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие / М. А. Драчук, Г. Н. Обухова. — Омск : ОмГУ, 2020. — 125 с. — ISBN 978-5-7779-2495-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/153773>

2. Егорова, Н. Ю. Социальное партнерство как механизм решения социальных проблем : учебно-методическое пособие / Н. Ю. Егорова, А. В. Рушева. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. — 25 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/191662>

б) Дополнительная литература:

1. Лобанова, Е. Э. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебное пособие / Е. Э. Лобанова. — Красноярск : СибГУ им. академика М. Ф. Решетнёва, 2021. — 102 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/195135>

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 Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
MS Office 2003 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Mozilla Firefox	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Электронная база периодических изданий East View Information	https://dlib.eastview.com/

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, выходом 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) 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 лень;
- 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

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
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	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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>труда в сфере социального партнерства</p> <p>10. Зарубежные модели социального партнерства</p> <p>11. Социальное партнерство в России</p> <p>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</p> <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. 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>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>31. Этапы развития команд в организации.</p>
УК-2.2:	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и	<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:</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	ограничений, действующих правовых норм	<p>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>Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</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>
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>		
УК-3.1:	<p>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>	<p>Вопросы для подготовки к зачету</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 14. трудовых споров. 15. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>16. пути разрешения.</p> <p>17. Возможности участия представителей сторон социального</p> <p>18. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</p> <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>32. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>33. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>34. Этапы развития команд</p>
УК-3.2:	<p>При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных</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>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	действий	
УК-3.3:	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	<p>Практическое задание:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проанализируйте собственные 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).

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Социальное партнерство» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета.

Показатели и критерии оценивания зачета:

– «зачтено» - студент должен показать высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– «незачтено» - не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, испытывает существенные затруднения при анализе социально-психологических явлений и феноменов.