



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор Филиала в г. Белорецк
Д.Р. Хамзина
г. Белорецк
15.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Направление подготовки (специальность)
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль/специализация) программы
Экономика предприятий и организаций

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очно-заочная

Институт/ факультет	Филиал в г. Белорецк
Кафедра	Металлургии и стандартизации
Курс	1
Семестр	2

Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 954)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Metallургии и стандартизации

02.02.2024, протокол № 5

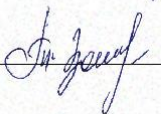
Зав. кафедрой  М.Ю. Усанов

Рабочая программа одобрена методической комиссией Филиал в г. Белорецк

15.02.2024 г. протокол № 6

Председатель  Д.Р. Хамзина

Рабочая программа составлена:

ст. преподаватель кафедры МиС,  Т.А. Завьялова

Рецензент:

заместитель директора по учебной работе, заведующий кафедрой экономики Сибайского института (филиала) ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»,  И.А. Ситнова

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры **Металлургии и стандартизации**

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ М.Ю. Усанов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры **Металлургии и стандартизации**

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ М.Ю. Усанов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры **Металлургии и стандартизации**

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ М.Ю. Усанов

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры **Металлургии и стандартизации**

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ М.Ю. Усанов

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

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

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

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

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

Дисциплина «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

Философия

Безопасность жизнедеятельности

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

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

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.1	Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта
УК-2.2	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм
УК-2.3	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы
УК-3.2	При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий
УК-3.3	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и

профессиональной сферах	
УК-9.1	Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья
УК-9.2	Учитывает специфику нозологий при взаимодействии с лицами с ОВЗ в социальной и профессиональной сферах

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

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

- контактная работа – 6,3 акад. часов;
- аудиторная – 6 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,3 акад. часов;
- самостоятельная работа – 97,8 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Научно-теоретические основы социального партнерства								
1.1 Основы формирования социального партнерства	2	1			11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и характеристики					11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
1.3 Базовые категории в теории социального партнерства					11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу		1			33			
2. Социальное взаимодействие: субъекты,								
2.1 Основы командообразования	2	1		1	11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2

2.2	Внутрикомандные процессы и отношения			2	11	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
2.3	Саморазвитие членов команды			1	11	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу		1		4	33			
3. Социальное партнерство в разных сферах								
3.1	Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений				11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
3.2	Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие социально ориентированными НКО	2			11	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
3.3	Социальное партнерство в системе страхования				9,8	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу					31,8			
Итого за семестр		2		4	97,8		зачёт	
Итого по дисциплине		2		4	97,8		зачет	

5 Образовательные технологии

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

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. 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>. - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. Технология командообразования и саморазвития [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / [И. В. Гурьянова, Н. А. Кобзева, И. В. Лапчинская и др.] ; МГТУ. - Магнитогорск : МГТУ, 2016. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - Режим доступа: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=2930.pdf&show=dcatalogues/1/1134610/2930.pdf&view=true>.

б) Дополнительная литература:

Современные технологии менеджмента: Учебник / В.И.Королев, В.В. Уваров, А. Д.З аикин; Под ред. проф. В.И. Королева; Всероссийская академия внешней торговли. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2019. – 640 с.: 60x90 1/16. (п) ISBN 978-5-9776-0218-1, 1000 экз. <http://znanium.com/bookread.php?book=258352>

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 ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
----------------	--------

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

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.

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 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 леность;
- г) все ответы неверны.

Раздел 3

1. К локальным нормативным правовым актам относятся

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

2. Для России рекомендации Международной организации труда носят характер:

- а) обязательный
- б) рекомендательный

- в) необязательный
3. В соответствии с действующим законодательством безработным признается
- а) всякий, ищущий работу гражданин
 - б) любой гражданин, потерявший источник постоянного дохода
 - в) гражданин трудоспособного возраста, ищущий работу, способный к ней приступить и зарегистрированный в службе занятости
4. Право на труд гражданам Российской Федерации Конституция РФ
- а) гарантирует
 - б) не гарантирует
 - в) гарантирует некоторым категориям граждан
5. Правосубъектность предприятия-работодателя возникает
- а) с момента государственной регистрации
 - б) с даты постановки на учет в пенсионном фонде РФ
 - в) с момента принятия учредителями решения о создании организации
6. Коллективный договор заключается на срок не более
- а) пяти лет
 - б) одного года
 - в) трех лет
7. Коллективный договор – это
- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
 - б) соглашение между трудовым коллективом и администрацией предприятия, регулирующее трудовые отношения
 - в) локальный нормативный акт, регулирующий трудовые отношения отдельных категорий работников
8. МОТ – это:
- а) Московское Общество Труда
 - б) Местный Орган Труда
 - в) Международная Организация Труда
9. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:
- а) 3-х месяцев
 - б) одного года
 - в) всего срока реорганизации
10. Имеют ли право работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочить органпервичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем?
- а) да, имеют
 - б) нет, не имеют
 - в) да, если работники заявят о своем вступлении в профсоюз

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		
1: УК-2.	Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	<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 трудовых споров. 14. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения. 15. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров. 16. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России. 17. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения. 18. Групповая сплоченность как консолидация членов команды. 19. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды. 20. Управление психологическим климатом в команде.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>21. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</p> <p>22. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>23. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>24. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>26. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>27. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>28. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>25. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>26. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд в организации.</p>
УК-2.2:	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	<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:	Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	<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-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
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: 16. пути разрешения. 17. Возможности участия представителей сторон социального 18. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров. 19. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России. 20. Особенности примирительных процедур при разрешении 21. коллективных трудовых споров. <p>Право на забастовку и его ограничения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 22. Групповая сплоченность как консолидация членов команды. 23. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды. 24. Управление психологическим климатом в команде. 25. Командообразование как фактор

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>эффективной совместной деятельности</p> <p>26. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>27. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>28. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>29. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>30. Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>31. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>29. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>30. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31. Этапы развития команд</p>
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 действий</p>	<p>Практические задания:</p> <p>1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</p> <p>2. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p> <p>3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
УК-3.3:	<p>Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели</p>	<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,</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет).
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах		
УК-9.1	Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья	<p>Практические задания:</p> <p>4. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</p> <p>5. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p> <p>6. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
УК-9.2	Учитывает специфику нозологий при взаимодействии с лицами с ОВЗ в социальной и профессиональной сферах	<p>Практическое задание:</p> <p>5. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.</p> <p>6. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS</p> <p>7. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</p> <p>8. 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>

Критерии оценивания:

Оценки «зачтено» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного и нормативного материала, умеющий свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной кафедрой.

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим

основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Наконец, оценкой «зачтено» оцениваются ответы студентов, показавших знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и в предстоящей работе по профессии, справляющихся с выполнением заданий, предусмотренных программой, но допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении контрольных заданий, не носящие принципиального характера, когда установлено, что студент обладает необходимыми знаниями для последующего устранения указанных погрешностей под руководством преподавателя.

Оценка «не зачтено» выставляется студентам, обнаружившим пробелы в знаниях основного учебного материала, допускающим принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Такой оценки заслуживают ответы студентов, носящие несистематизированный, отрывочный, поверхностный характер, когда студент не понимает существа излагаемых им вопросов, что свидетельствует о том, что студент не может дальше продолжать обучение или приступать к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине