

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический
университет им. Р.Гамзатова»

Кафедра информационных технологий и экономики

УТВЕРЖДАЮ
И.о. начальника УМУ
Радий Гармиев Р.Ф.
« » 2025 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.В.01 ЧАСТЬ БЛОКА 1 «ФОРМИРУЕМАЯ УЧАСТНИКАМИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
Б1.В.01.01.08 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Направление подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по
отраслям)

Магистерская программа - Управление профессионально-педагогическим
персоналом

Квалификация выпускника: Магистр

Формы обучения - очная; заочная

Год приема – 2025

Формы обучения	Семестр	Трудоем- кость (час)	Лекции (час)	Практиче- ские занятия (час)	Контроль (час)	СРС (час)	Форма итоговой аттестации (экз./зачет)
Очная	4	72	6	16		50	зачет
Заочная	4	72	2	4		66	зачет

МАХАЧКАЛА, 2025

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью дисциплины «Социальное партнерство» является теоретическое обоснование социального партнерства, раскрытие его актуальности для профессионального образования.

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-1.	Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК1.1 Знает: методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации. УК 1.2. Умеет: анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности. УК.1.3. Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели.

УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<p>УК 3.1. Знает: правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.</p> <p>УК 3.2. Умеет: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.</p> <p>УК 3.3. Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели.</p>
------	--	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.01.01.02 «Менеджмент в образовании» относится к вариативной части и части блока Часть Блока 1 Б1.В.01 «Формируемая участниками образовательных отношений», а также Б1.В.01.01 Дисциплины, определяемые исходя из направленности (профиля) программы магистратуры учебного плана подготовки магистров по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение, обязательная для изучения.

Знания и умения, усвоенные студентами в процессе изучения дисциплины, необходимы в качестве методологической предпосылки для освоения иных социальных и экономических дисциплин, выполнения заданий (учебной, производственной практик, научно-исследовательской работы и выпускной квалификационной работы).

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: УК-1, УК-3.

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Код компетенции	Знает	Умеет	Владеет
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной	Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию	Навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели.

	ситуации.	достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	Планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).
Дисциплина изучается во 2 семестре.

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной дисциплины	Трудоемкость (час)
Общая трудоемкость дисциплины	72

1.	Контактная работа:	
	лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	6
	практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	16
	лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)	
	курсовое проектирование	
	групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	
2.	Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	50
	в том числе часов, выделенных на подготовку к зачету	2
	Вид промежуточного контроля:	зачет

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной дисциплины		Трудоемкость (час)
Общая трудоемкость дисциплины		72
1.	Контактная работа:	
	лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	2
	практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	4
	лабораторные занятия (общее кол-во часов / включая практическую подготовку)	
	курсовое проектирование	
	групповые, индивидуальные консультации и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем	
2.	Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	66
	в том числе часов, выделенных на подготовку к экзамену (зачету)	
	Вид промежуточного контроля:	зачет

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая труд. в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лек/	Лаб /	Пр/	СР
Модуль 1						
1.	Социальное партнерство в условиях рыночной экономики	10	2		2	6
2.	Правовые основы социального партнерства	8			2	6
3.	Субъекты коллективных трудовых отношений	10	2		2	6

4.	Защита трудовых прав работников	8			2	6
Модуль 2						
5.	Социальное партнерство в сфере занятости	10	2		2	6
6	Социальное партнерство в сфере профессионального образования	8			2	6
7	Социальный конфликт	8			2	6
8	Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда	10			2	8
	Итого:	72	6		16	50

ЗОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая труд. в акад. часах	Трудоёмкость по видам учебных занятий (в акад. часах)			
			Лек/	Лаб /	Пр/	СР
Модуль 1						
1.	Социальное партнерство в условиях рыночной экономики	10				10
2.	Правовые основы социального партнерства	8				8
3.	Субъекты коллективных трудовых отношений	10	2			8
4.	Защита трудовых прав работников	10			2	8
Модуль 2						
5.	Социальный конфликт	8				8
6.	Социальное партнерство в сфере занятости	8				8
6.	Социальное партнерство в сфере профессионального образования	8				8
8.	Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда	10			2	8
	Итого:	72	2		4	66

5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Модуль 1

1. Социальное партнерство в условиях рыночной экономики

Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений. Понятие «социально-трудовые отношения», его субъекты, предметы. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация и конфликт. Понятие «социального партнерства», его проблемы и

сущность. Исторические предпосылки возникновения социального партнерства. Теории и концепции социального партнерства. Мировой опыт социального партнерства

2. Правовые основы социального партнерства

Роль Международной организации труда в социальном партнерстве. Законодательная основа социального партнерства России. Трудовой кодекс. Уровни, органы социального партнерства. Принципы, формы и методы социального партнерства. Коллективный договор и социально-партнерские соглашения: понятие, значение, стороны, содержание, структура, порядок заключения, сфера действия и контроль за выполнением. Коллективные переговоры: порядок ведения и участники.

3. Субъекты коллективных трудовых отношений

Государство и его место в системе социального партнерства. Работники и профсоюзы как субъекты социального партнерства. Работодатели (предприниматели) и их объединения.

4. Защита трудовых прав работников

Понятие защиты трудовых прав работников. Способы защиты: Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства: его органы, задачи, полномочия. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Модуль 2

5. Социальное партнерство в сфере занятости

Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства. Основные направления социального партнерства в сфере занятости и противодействия безработице. Социальные льготы.

6. Социальное партнерство в сфере профессионального образования

Социальное партнерство в сфере профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала. Социальное партнерство в сфере профессионального обучения незанятого населения. Обучение кадров.

7. Социальный конфликт

Понятие, классификация и причины возникновения социальных конфликтов. Трудовые конфликты в организации. Управление трудовыми конфликтами. Способы разрешения трудовых споров. Индивидуальные трудовые конфликты. Коллективные трудовые конфликты. Забастовка как наиболее острая форма социального конфликта. Управление конфликтом. Способы предупреждения и разрешения конфликтов. Переговоры как способ разрешения конфликтов.

8. Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда

Состояние и ключевые проблемы рынка труда. Требования рынка труда к качеству рабочей силы. Потребности и мотивационные устремления молодежи. Профорientационная работа.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Наименование темы	Вид самостоятельной работы обучающихся
Модуль 1		
1.1.	Социальное партнерство в условиях рыночной экономики	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - тренинги по профессиональному саморазвитию

1.2.	Правовые основы социального партнерства	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - тренинги по профессиональному саморазвитию
1.3.	Субъекты коллективных трудовых отношений	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - тренинги по профессиональному саморазвитию
1.3.	Защита трудовых прав работников	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - подготовка рефератов, докладов
Модуль 2		
2.1.	Социальное партнерство в сфере занятости	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - тренинги по профессиональному саморазвитию
2.2	Социальное партнерство в сфере профессионального образования	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - подготовка рефератов, докладов
2.3.	Социальный конфликт	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - подготовка рефератов, докладов
2.4.	Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда	- изучение литературы и лекционного материала; - подготовка к семинарским занятиям; - выполнение заданий практической работы; - тренинги по профессиональному саморазвитию

Исследовательские задания

1. Составить рецензию на статью (по заданию преподавателя).
2. Подготовить для публикации: а) название статьи, её план и тезисы; б) совместно с преподавателем написать статью и отдать ее на рецензирование.
3. Подготовить терминологический словарь образовательной дисциплины (по заданию преподавателя).

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование темы	Средства текущего контроля успеваемости	Перечень компетенций
1	Социальное партнерство в условиях рыночной экономики	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3

2	Правовые основы социального партнерства	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
3	Субъекты коллективных трудовых отношений	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
4	Защита трудовых прав работников	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
5	Социальное партнерство в сфере занятости	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
6	Социальное партнерство в сфере профессионального образования	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
7	Социальный конфликт	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3
8	Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда	изучение литературы и лекционного материала, подготовка к семинарским занятиям, индивидуальные практические задания, конспект, реферат	УК-1, УК-3

В университете текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся по всем реализуемым ОП ВО - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры для всех форм обучения осуществляются с применением БРС.

Задачи БРС заключаются в повышении мотивации обучающихся к систематической учебной работе в течение семестра, активной научной, творческой, спортивной и общественной деятельности, а также в повышении уровня организации образовательного процесса в университете и совершенствовании внутривузовской системы контроля результатов обучения

В университете БРС применяется при реализации всех дисциплин (в том числе при оценивании курсовых работ (проектов)) и практик, установленных учебными планами ОП ВО.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для очно-заочной формы обучения устанавливается 1 контрольный срез в семестре, для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу, обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Перевод оценок из пятибалльной системы оценивания в 100-балльную по дисциплинам и практикам, а также оценок обучающихся, переведенных в университет из других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в которых БРС не применялась, и в других подобных случаях осуществляется следующим образом:

- «отлично» - **85-100 баллов;**
- «хорошо» - **70-84 баллов;**
- «удовлетворительно» - **51-69 баллов;**
- «зачтено» - **51 балл.**

Максимальное количество баллов обучающегося по одной дисциплине

(включая баллы, полученные при проведении текущего контроля успеваемости, и баллы, полученные на промежуточной аттестации) составляет 100 баллов

Если средний рейтинговый балл студента по дисциплине гарантирует ему положительную оценку, то преподаватель обязан при желании студента выставить соответствующую оценку без итогового контроля, проставив полученный им средний рейтинговый балл.

Студент, набравший менее 30 баллов хотя бы по одному контрольному срезу, не освобождается от итогового контроля по данной дисциплине.

По дисциплине с итоговым контролем – «зачет» студент допускается к сдаче зачета только в том случае, если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 30 и выше. В противном случае он автоматически получает – «незачтено». Если его средний рейтинговый балл по итогам срезов составляет 51 и выше он автоматически получает – «зачтено».

Студент может повысить свой рейтинговый балл, проходя итоговый контроль.

Весомость среднего рейтинговых баллов, полученных при проведении **текущего контроля** успеваемости и полученных на промежуточной аттестации составляет: 0,5 (50%) и 0,5 (50%).

При проведении текущего контроля успеваемости преподаватель может учесть дополнительные баллы и премиальные баллы начисленные обучающемуся.

Весомость среднего рейтингового балла и баллов, полученных на пересдачу, составляет соответственно: 0,3 (30%) и 0,7 (70%).

Если студент после пересдачи не получил положительной оценки, то он в

установленные вузом сроки идет на комиссионную передачу дисциплины.

Весомость среднего балла, полученного при комиссионной сдаче, составляет, соответственно 0 (0%) и 1 (100%), а баллы, полученные при повторной сдаче – аннулируются.

Студент пропустивший текущий контроль по уважительной причине (болезнь или иные причины, подтвержденные документально) должен его пройти до сдачи следующего промежуточного контроля по дисциплине. Для этого с разрешения декана факультета формируется индивидуальная балльно-рейтинговая ведомость.

Итоговая оценка по результатам освоения дисциплины выставляется по 5-балльной шкале или в зачетном формате (в соответствии с формой промежуточной аттестации по дисциплине, установленной учебным планом).

Итоговая оценка заносится в экзаменационную (зачетную) ведомость и зачетку студента.

Итоговый государственный экзамен по специальности оценивается по 100 – балльной шкале.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в таблице.

Форма промежуточной аттестации	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
<u>Зачет</u>	Не зачтено (менее 51 баллов)	Зачтено (более 51 баллов)		
Экзамен	Неудовлетворительно (менее 51 баллов)	Удовлетворительно (51-69 баллов)	Хорошо (70-84 баллов)	Отлично (85-100 баллов)

Нормативными документами учета успеваемости магистрантов, обучающихся по БРС в ДГПУ, являются:

- балльно-рейтинговая ведомость;
- зачтено- экзаменационная ведомость;
- зачтено- экзаменационная ведомость на передачу;
- зачтено- экзаменационная ведомость на комиссию;
- ведомость по курсовой работе;

Все они имеют установленную форму, порядковый номер и штрих-код, и самопроизвольное внесение каких-либо изменений и дописывание в эти формы не допускается.

Исправления оценки в ведомостях не допускается. В случае допущения ошибки преподаватель пишет объяснительную на имя декана факультета.

Декан (зам. декана по уч. работе) обращается в УМУ за разрешение распечатать дубликат ведомости. Испорченная ведомость вместе с объяснительной и дубликатом должна быть сохранена в деканате.

Запрещается использование ведомостей, не предусмотренных данным положением и не сформированных через систему «Деканат».

7.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

1. Семестр – 4; форма аттестации -зачет.

2. Примерный перечень заданий к зачету

1. Социальное партнерство – это:

1. это особый тип социально-трудовых отношений между государством, работниками и работодателями в условиях рынка.

2. особый тип регуляции социально-трудовых отношений между работниками и работодателями, способствующий достижению социального мира на основе компромисса.

3. система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников, и работодателей.

2. Что такое «соглашение»?

1. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между группой работников и работодателем.

2. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между группой работников и группой работодателей.

3. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

3. Кто в организации занимается ведением коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения?

1. для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения, стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

2. в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, соглашения участвуют представители сторон.

3. в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, соглашения участвуют профсоюзный комитет и директор организации (президент компании).

4. Какую ответственность несет работодатель в соответствии с Законом «О коллективных договорах и соглашениях»?

1. лица, представляющие работодателя, несут уголовную ответственность, определяемую в судебном порядке, за уклонение от участия в коллективных переговорах и его нарушение или невыполнение, за непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров.

2. лица, представляющие работодателя, несут административную ответственность, налагаемую руководителем организации.

3. лица, представляющие работодателя, подвергаются штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение коллективного договора, за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективных договоров.

5. Какие из ниже перечисленных органов относятся к участникам социального партнерства:

1. органы государственной власти

2. органы местного самоуправления

3. комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

4. профсоюзные органы

5. судебные органы

6. Кто является субъектами социального партнерства?

1. профсоюзы, предприниматели и государство.

2. наемные работники и предприниматели.

3. профсоюзы (объединения профсоюзов), иные представительные органы работников, предприниматели (объединения предпринимателей) и государство.

7. Кто может выступать инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров, соглашений?

1. инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать представители работников.

2. инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать представители работодателя.

3. инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступать любая из сторон.

8. Если в организации, на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях имеется несколько представителей работников, кому из них предоставляется право на ведение коллективных переговоров?

1. при наличии в организации, на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях нескольких представителей работников право на ведение коллективных переговоров от имени объединяемых им работников получает орган, представляющий наибольшее количество работников.

2. при наличии в организации, на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях нескольких представителей работников право на ведение коллективных переговоров получает орган, которому поручит ведение переговоров собрание (конференция) работников.

3. при наличии в организации, на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях нескольких представителей работников каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников.

9. Что такое «коллективный трудовой спор»?

1. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу заключения и выполнения коллективного договора.

2. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

3. неурегулированные разногласия между работниками и работодателями в сфере социально-трудовых отношений.

10. Какая из ниже перечисленных функций не относится к функциям государства в системе социального партнерства?

1. законодательная;
2. право- и нормотворческая;
3. представительская;
4. контрольная;
5. судебная.

11. Общественная защита трудовых прав и законных интересов работников – это

1. защита с помощью государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. защита профсоюзами.

3. самозащита работниками трудовых прав.

12. Кто является представителями работников?

1. представителями работников являются органы профессиональных союзов и их объединения, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами.

2. представителями работников являются органы профессиональных союзов и их объединения, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании

(конференции) работников организации и уполномоченные им.

3. представителями работников являются любые представители, избранные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

13. В течение какого срока должны начаться коллективные переговоры, после письменного уведомления одной стороны другой:

1. в течение 3 дней
2. в течение 7 дней
3. в течение месяца

14. Что такое «примирительные процедуры»?

1. рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже.

2. рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения представителями конфликтующих сторон.

3. рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения «третейским судом».

15. Какая из ниже перечисленных функций не относится к основным функциям объединений работодателей:

1. защитная;
2. представительская;
3. контрольная;
4. консультационная.

16. Какой из ниже приведенных методов не относится к механизму социального партнерства:

1. регулирование трудовых споров, конфликтов;
2. выработка социальной политики;
3. разработка региональных программ занятости и создания рабочих мест;
4. решение проблем социальной защиты населения;
5. улучшение качества продукции, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы).

17. Кто является представителями работодателей?

1. президент компании.
2. руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица.

3. руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

18. Кто определяет содержание и структуру коллективного договора?

1. содержание и структура коллективного договора определяется собранием (конференцией) работников организации.

2. содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

3. содержание и структура коллективного договора определяется руководителем организации.

19. Укажите порядок разрешения коллективного трудового спора

1. примирительные комиссии
2. трудовой арбитраж
3. судом
4. участие посредника
5. КТС

20. Что такое «забастовка»?

1. временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

2. временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых

обязанностей (полностью или частично) для оказания давления на работодателя.

3. временный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) под давлением организаторов забастовки.

21. Что такое «коллективный договор»?

1. правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем.

2. правовой акт, заключаемый между группой работников и работодателем.

3. любой документ, подписанный представителями работников и представителями работодателей.

22. Кому предоставлено право принимать решение о необходимости заключения коллективного договора?

1. решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации.

2. решение о необходимости заключения коллективного договора принимается директором организации (президентом компании).

3. решение о необходимости заключения коллективного договора принимается по согласованию сторон.

23. Кто осуществляет контроль выполнения коллективного договора?

1. контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

2. контроль выполнения коллективного договора осуществляет профсоюзный комитет и руководитель организации.

3. контроль выполнения коллективного договора осуществляет специально созданная для этого комиссия.

24. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах для представителей работодателей?

1. ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах для представителей работодателей не предусмотрена

2. представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах и виновные в невыполнении соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, несут уголовную ответственность, определяемую в установленном законодательством порядке.

3. представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах и виновные в невыполнении соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, подвергаются дисциплинарному взысканию или штрафу в размере до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда, налагаемому в судебном порядке.

25. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах для работников?

1. ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах для работников не предусмотрена.

2. работники, приступившие к проведению незаконной забастовки или не прекратившие ее после вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки не-законной либо об отсрочке или приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

3. работники, приступившие к проведению незаконной забастовки или не прекратившие ее после вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки, обязаны возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой.

3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций представляются в таблице

Код компетенции, индикаторы достижения компетенции компетенции (ИДК)	Уровни освоения компетенций			
	Продвинутый	Базовый	Пороговый	Не освоены компетенции
	«отлично»	«хорошо»	«удовлет»	«неудовлет»
	«зачтено»			«не зачтено»
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий				
УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации.	Грамотно и безошибочно знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации.	Знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации., испытывая незначительные затруднения, которые легко исправляет	Использует знания критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации., испытывает затруднения, которые не всегда исправляет самостоятельно	Не знает методы критического анализа и оценки проблемных ситуаций на основе системного подхода; основные принципы критического анализа; способы поиска вариантов решения поставленной проблемной ситуации, которые не исправляет даже после дополнительных вопросов
УК-1.2. Умеет: анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Умеет грамотно анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.	Частично, с затруднениями анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой	Не умеет анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними; осуществлять поиск вариантов решения поставленной проблемной ситуации; определять стратегию достижения поставленной цели как последовательности шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности.

			деятельности.	
УК-1.3. Владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели.	Полностью владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели	Частично владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели	Частично владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели, испытывает трудности при обосновании ответа	Не владеет навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода и определения стратегии действий для достижения поставленной цели, не отвечает на поставленные вопросы
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели				
УК 3.1. Знает: правила командной работы; необходимые условия для эффективной командной работы.	Грамотно и безошибочно использует профессиональную терминологию, демонстрируя знания основных принципов делового общения, необходимые условия для эффективной командной работы.	Грамотно использует профессиональную терминологию, демонстрируя знания основных принципов делового общения, необходимые условия для эффективной командной работы, испытывая незначительные затруднения, которые легко исправляет	Использует профессиональную терминологию не всегда грамотно, демонстрируя знания основных принципов делового общения, испытывает затруднения, которые не всегда исправляет самостоятельно	Не использует профессиональную терминологию или использует её неверно, не демонстрирует знания основных принципов делового общения, испытывает затруднения, которые не исправляет даже после дополнительных вопросов
УК-3.2. Умеет: планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой	Представляет, полностью обосновывает и решает задания, демонстрируя способность планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как	Представляет, достаточно обосновывает и решает большинство заданий, демонстрируя способность планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит	Представляет частично, с затруднениями обосновывает и с трудом решает задания, демонстрируя способность планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит	Не представляет и не решает задания на демонстрацию способности эффективного планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды; организовывать обсуждение разных идей и мнений; предвидит результаты (последствия) как личных, так и

команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели. испытывает затруднения, которые не всегда исправляет самостоятельно	коллективных действий; организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
УК 3.3. Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели.	Эффективно применяет навыки осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели, не испытывая затруднений.	Владеет навыками осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели, испытывая незначительные затруднения, которые легко исправляет	Знает, но не владеет способами осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели, испытывая незначительные затруднения, которые не всегда исправляет самостоятельно	Не владеет способами осуществления деятельности по организации и руководству работой команды для достижения поставленной цели, испытывает затруднения, которые не исправляет даже после дополнительных вопросов

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной учебной литературы

1. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. Учебник для вузов. - М.: Экзамен, 2001 — 448 с.
2. Светлов В.А. Введение в конфликтологию: учеб. пособие / В.А. Светлов.- М.: ФЛИНТА:НОУ ВПО «МПСУ», 2014.-528 с.
3. Сафонов В. А. Социальное партнерство. Учебник - Москва, Юрайт, 2015
4. Сидоров Н.И. Социальное партнерство: монография / Н.И. Сидоров, Е.В. Соснова, Е.Ю. Перевозчикова. – М.: ГУУ, 2011.
5. Титова Л.Г. Технологии делового общения: учебное пособие для студентов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 237 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002

8.2. Перечень дополнительной учебной литературы

7. Бородин И.И., Занятость населения, профсоюзы и незаконные увольнения // Юрист. – М.; Юрист № 10. – 2012. – С.124 .

8. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда// Общество и экономика. – 2010. – 210 с.Международные организации системы ООН и неправительственные организации : учеб.-метод. пособие /Сост. Л. Н. Коновалова (ГУУ) - М. : ГУУ , 2002.

9. Гражданское общество и неправительственные некоммерческие организации: учебно-методическое пособие / сост. Л.Н. Коновалова, В.Н. Якимец. – М.: ГУУ, 2002. – 80 с.

10. Межсекторное социальное партнерство в России: состояние, механизмы, стратегии, управление развитием в регионах / Акрамовская А.Г. – М.: ГУУ, 2007

11. Социальная политика: Учеб.для студ. экон. и неэкон. спец. вузов ; Рек. М-вом образования РФ; Рос. акад. гос.службы при Президенте РФ;Подобщ.ред.Н.А.Волгина - 2-е изд.,стер. - М.: Экзамен , 2004.

12. Хананашвили, Н. Л. Экономико-правовые механизмы социального заказа и гранта: их основные различия / Н. Л. Хананашвили // Государство и право. - 2008. - N1.

8.3. Перечень Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Ганжа, А.Г. Социальная эволюция [Электронный ресурс] / А.Г. Ганжа. -Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=366601>

2. Тавокин, Е.П. Социальная политика [Электронный ресурс] / Е.П. Тавокин. - - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=366443>

3. Скворцов, И. Социальная политика в контексте социальной культуры: к определению понятия [Электронный ресурс] / И. Скворцов. – Режим доступа: <http://www.isras.ru/files/File/Vlast/2012/01/Skvortsov.pdf>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аудитория для лекционных и практических занятий на 25 мест, оборудованная интерактивной доской, компьютерным проектором с возможностями выхода в корпоративную и Интернет сети.

Технические средства:

- Ноутбук для преподавателя
- Интерактивная доска
- Компьютерный проектор

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий, размещенных к каждой лекции. В ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой - в ходе подготовки к семинарам изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам,

выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю. Составить план-конспект своего выступления. Продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой теории с реальной жизнью. Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает 2 этапа: 1) организационный; 2) закрепление и углубление теоретических знаний. На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор рекомендованной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. На семинаре каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного. Вокруг такого выступления могут разгореться споры, дискуссии, к участию в которых должен стремиться каждый. В заключение преподаватель, как руководитель семинара, подводит итоги семинара.

Рекомендации по выполнению самостоятельной работы. Самостоятельная работа студента является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа студента над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке ДГПУ, учебных кабинетах, компьютерных классах, а также в домашних условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный рабочим учебным планом для усвоения студентом в процессе самостоятельной работы, выносится на итоговый контроль наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий. Содержание самостоятельной работы студента определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа студентов осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах. Формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, есть индивидуальные задания для студентов. Выполняются отдельно каждым студентом самостоятельно под руководством преподавателей. Именно овладение и выяснения студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины. Индивидуальные

задания студентов по дисциплине осуществляются путем выполнения одного или нескольких видов индивидуальных творческих или научно-исследовательских задач, избираемых студентом с учетом его творческих возможностей, учебных достижений и интересов по согласованию с преподавателем, который ведет лекции или семинарские занятия, или по его рекомендации. Он предоставляет консультации, обеспечивает контроль за качеством выполнения задания и оценивает работу.

11. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи

обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

Автор(ы) рабочей программы дисциплины: Камалова Аида Омариевна, к.э.н., доцент кафедры ИТиЭ

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ Б1.В.01.01.08 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Целью освоения дисциплины «Социальное партнерство» является теоретическое обоснование социального партнерства, раскрытие его актуальности для профессионального образования.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО. Дисциплина «Социальное партнерство» относится к вариативной части учебного плана по направлению 44.04.04 Профессиональное обучение, обязательная для изучения.

Знания и умения, усвоенные студентами в процессе изучения дисциплины, необходимы в качестве методологической предпосылки для освоения иных социальных и экономических дисциплин, выполнения заданий (учебной, производственной практик, научно-исследовательской работы и выпускной квалификационной работы).

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часов).

5. Семестр: 4

6. Темы:

1. Социальное партнерство в условиях рыночной экономики

2. Система социального партнерства

3. Субъекты коллективных трудовых отношений

4. Защита трудовых прав работников

5. Социальное партнерство в сфере занятости

6. Социальное партнерство в сфере профессионального образования и обучения

кадров

7. Социальный конфликт

8. Эффективность взаимодействия учреждений профессионального образования с рынком труда

7. Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации:

зачет

8. Автор: Камалова Аида Омариевна, к.э.н., доцент кафедры ИТиЭ