



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИГО  
Л.Н. Санникова

20.02.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО***

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  
2024 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

24.01.2024г. протокол № 5

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

20.02.2024 г. протокол № 7

Председатель  Л.Н. Санникова

Согласовано:

Зав. кафедрой Информатики и информационной безопасности

 И.И. Баранкова

Рабочая программа составлена:

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

Рецензент:

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



## Лист актуализации рабочей программы

---

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

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

---

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

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

---

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

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

---

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 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                                               |

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

- Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины                                | Семестр | 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       | 2                                            |           | 2           | 10,05                           | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и       |         | 2                                            |           | 2           | 8                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.3 Базовые категории в теории социального партнерства |         | 2                                            |           | 2           | 8                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу                                       |         | 6                                            |           | 6           | 26,05                           |                                                                                    |                                                                 |                        |
| 2. Социальное взаимодействие: субъекты,                |         |                                              |           |             |                                 |                                                                                    |                                                                 |                        |
| 2.1 Основы командообразования                          | 2       | 1                                            |           | 1           | 8                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.2 Внутрикомандные процессы и отношения               |         | 2                                            |           | 2/2И        | 8                               | Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии | Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик         | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.3 Саморазвитие членов команды                        |         | 2                                            |           | 2/1,95И     | 8                               | Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии | Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик         | УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу                                       |         | 5                                            |           | 5/3,95И     | 24                              |                                                                                    |                                                                 |                        |
| 3. Социальное партнерство в разных сферах              |         |                                              |           |             |                                 |                                                                                    |                                                                 |                        |

|                                                                   |   |    |  |          |       |                                   |                                          |                        |
|-------------------------------------------------------------------|---|----|--|----------|-------|-----------------------------------|------------------------------------------|------------------------|
| 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. Сафонов, В. А. Социальное партнерство [Электронный ресурс]: учебник для вузов / В. А. Сафонов. – М.: Издательство Юрайт, 2022. - 395 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/viewer/socialnoe-partnerstvo-468948#page/1> - Загл. с экрана - ISBN 978-5-534-01455-6

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

### б) Дополнительная литература:

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

### 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    | бессрочно |
| Браузер Mozilla Firefox     | свободно распространяемое ПО | бессрочно |
| Браузер Yandex              | свободно распространяемое    | бессрочно |

#### **Профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

| Название курса                                                                                   | Ссылка                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»                | <a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>                                 |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>        |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar)                                               | URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>                            |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги                                                  | <a href="https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/">https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/</a> |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова                                              | <a href="https://host.megaprolib.net/MP0109/Web">https://host.megaprolib.net/MP0109/Web</a>         |

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: доска, мультимедийный проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, 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.

### **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 социально-экономических проблем в сфере региональных особенностей;

б) соглашения, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования социально-трудовых отношений;

в) соглашения, в которых определяются направления социально-экономического развития отрасли.

4. Категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъектами (индивидами, социальными группами) как постоянными носителями каких-либо видов деятельности – это:

а) социальный консенсус;

б) социальная интеграция;

в) социальное взаимодействие.

5. Система социального партнерства включает следующие уровни:

а) федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации

б) федеральный, межотраслевой, отраслевой, местный, локальный

в) государственный, правительственный, муниципальный, локальный

6. Какой из перечисленных принципов трудового права является отраслевым?

а) законности

б) равенства всех перед законом и судом

в) социального партнерства

7. Французский философ К. А. де Сен-Симон в рамках концепции «органических эпох» подчеркивал:

а) значение ассоциативных форм общественных отношений

б) два основных типа социальности: «Gemeinde» и «Gesellschaft»

в) что социальные совокупности необходимо характеризовать с точки зрения взаимозависимости частей от целого на любой стадии прогресса

8. Можно определить несколько теоретических подходов к анализу социального партнерства:

а) конфликтологический, институциональный, технологический

б) рефлексивный, дополнительный, культурологический

в) культуросообразный, дополнительный, природосообразный

9. Как способ сотрудничества в социально-трудовой сфере традиция отношений социального партнерства получила широкое распространение в:

а) первой половине XX в

- б) в конце XIX в.
- в) в середине XIX в.

10. Объектом социального партнерства являются:

- а) основные направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценки уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по России, в субъектах Федерации, а также в районах, городах и организациях
- б) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений
- в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

## Раздел 2

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

- а) командообразование;
- б) групповая сплоченность;
- в) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

- а) в конце 19 века;
- б) во второй половине 20 века;
- в) в начале 20 века.

3. В настоящий момент выделяют следующие направления в области командообразования:

- а) вопросы комплектования команд;
- б) формирование командного духа;
- в) диагностика целевых групп с точки зрения их соответствия понятию «команда»;
- г) все ответы не верны.

4. Состояние эффективного группового взаимодействия в процессе работы сотрудников организации, четко осознающих взаимосвязи между целями, методами работы и процессом успешного выполнения задач, называется:

- а) сплоченность;
- б) группа;
- в) команда.

5. Вид группы, члены которой могут повысить эффективность совместной деятельности, но не прилагают к этому ни малейших усилий, называется:

- а) потенциальная команда;
- б) псевдокоманда;
- в) рабочая группа.

6. Небольшая группа людей, стремящихся к достижению общей цели, постоянно взаимодействующих и координирующих свои усилия, называется:

- а) команда;
- б) рабочая группа;
- в) псевдокоманда.

7. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:

- а) менеджер;
- б) лидер;
- в) руководитель.

8. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:

- а) реализатор;
- б) руководитель;
- в) мотиватор;
- г) организатор;
- д) все ответы верны.

9. Совокупность ожиданий, существующая относительно каждого члена команды, называется:

- а) роль;
- б) образ;
- в) стремление.

10. По мнению Р.М. Белбина, представители данной командной роли амбициозны, азартны, борются за победу любой ценой, будоражат команду и двигают ее к цели, при этом отличаются раздражительностью, нетерпением и не всегда способны довести до логического конца свою активность – это:

- а) организаторы;
- б) генераторы идей;
- в) мотиваторы;
- г) гармонизаторы.

11. К механизмам, по которым члены команд принимают свои роли, относят:

- а) ролевое самоопределение;
- б) ролевая идентификация;
- в) создание роли;
- г) принятие роли;
- д) все ответы верны.

12. Управленческая форма, в которой как индивидуальные, так и коллективные решения и действия регулируются совместно выработанным общим видением и также разработанными самой командой процедурами взаимодействия ее членов, называется:

- а) стратегический менеджмент;
- б) командный менеджмент;
- в) структурированный менеджмент.

13. К факторам, провоцирующим раскол в команде, относятся:

- а) жизненные кризисы;
- б) неуспех деятельности;
- в) конкуренция с другими группами;
- г) все ответы верны.

14. Система согласованных представлений членов команды о том, к чему надо стремиться, называется:

- а) формирование общего видения;
- б) знакомство;
- в) институционализация.

15. К групповым защитным механизмам, позволяющим обеспечить целостность команды в условиях внутренних и внешних противоречий, относят:

- а) групповое табу;
- б) групповой ритуал;
- в) социальная 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

## Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

| Структурный элемент компетенции                                                                                                    | Планируемые результаты обучения                                                                                         | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>УК-3</b> 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 | <p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание социального партнерства</li> <li>2. Базовые категории в теории социального партнерства</li> <li>3. Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</li> <li>4. Социальное партнерство в сфере занятости населения</li> <li>5. Социальное партнерство в сфере образования</li> <li>6. Социальное партнерство в третьем секторе</li> <li>7. Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</li> <li>8. Опыт социального партнерства за рубежом и в России</li> <li>9. Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</li> <li>10. Зарубежные модели социального партнерства</li> <li>11. Социальное партнерство в России</li> <li>12. Основные формы участия работников в управлении организацией.</li> <li>13. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении</li> <li>14. трудовых споров.</li> <li>15. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов:</li> <li>16. пути разрешения.</li> <li>17. Возможности участия представителей сторон социального</li> <li>18. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</li> <li>19. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</li> <li>20. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.</li> </ol> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения                                                                                                             | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 |                                                                                                                                             | 21. Право на забастовку и его ограничения.<br>22. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.<br>23. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.<br>24. Управление психологическим климатом в команде.<br>25. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности<br>26. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.<br>27. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.<br>28. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.<br>29. Процесс формирования руководителем управленческой команды.<br>30. Психологические основы профессионального лидерства в команде.<br>31. Социально-психологические средства повышения креативности команды.<br>32. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.<br>33. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.<br>34. Этапы развития команд. |
| УК-3.2:                         | Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, организует и корректирует работу команды, дает обратную связь по результатам | Подготовка к дискуссии на семинаре по заданиям:<br>1. Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.<br>2. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).<br>3. Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| УК-3.3:                         | Организует обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов                                               | Практическое задание:<br>1. Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.<br>2. Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS<br>3. Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития),                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 |                                 | <p>определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</p> <p>4. Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами социально-партнерских отношений в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет).</p> |

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

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

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

#### Показатели и критерии оценивания зачета:

– на оценку **«зачтено»** – обучающийся демонстрирует высокий, средний или пороговый уровень сформированности компетенций: показывает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности; демонстрирует основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации; в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«не зачтено»** – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.