



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

06.02.2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО***

Направление подготовки (специальность)  
29.03.04 Технология художественной обработки материалов

Направленность (профиль/специализация) программы  
Ювелирное дело и художественная обработка природного камня

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

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

Магнитогорск  
2025 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 29.03.04 Технология художественной обработки материалов (приказ Минобрнауки России от 22.09.2017 г. № 961)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического образования

28.01.2025, протокол № 5

Зав. кафедрой



Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

06.02.2025 г. протокол № 6

Председатель



Л.Н. Санникова

Согласовано:

Зав. кафедрой Художественной обработки материалов



С.А. Гаврицков

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры СРиППО, канд. соц. наук



А.В. Томаров

Рецензент:

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



Н.Ю. Андрусyak

## Лист актуализации рабочей программы

---

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

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

---

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

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

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

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

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

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

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

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

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

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

Культурология

Личностно-профессиональное саморазвитие

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

Правоведение

Проектная деятельность

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

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

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

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

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 34,95 акад. часов;
- аудиторная – 34 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,95 акад. часов;
- самостоятельная работа – 37,05 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

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           | 8                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и характеристики |         | 2                                            |           | 2           | 8                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 1.3 Базовые категории в теории социального партнерства          |         | 1                                            |           | 1           | 6,05                            | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу                                                |         | 5                                            |           | 5           | 22,05                           |                                                                                    |                                                                 |                                                |
| 2. Социальное взаимодействие: субъекты, уровни, формы           |         |                                              |           |             |                                 |                                                                                    |                                                                 |                                                |
| 2.1 Основы командообразования                                   | 2       | 2                                            |           | 2           | 2                               | Работа с литературой, источниками                                                  | Оценка, схематизация и анализа материала                        | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.2 Внутрикомандные процессы и отношения                        |         | 2                                            |           | 2           | 2                               | Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии | Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик         | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 2.3 Саморазвитие членов команды                                 |         | 2                                            |           | 2           | 5                               | Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на                      | Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик         | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |

|                                                                                                               |   |    |  |    |       |                                   |                                          |                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----|--|----|-------|-----------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------|
|                                                                                                               |   |    |  |    |       | практическом занятии              |                                          |                                                |
| Итого по разделу                                                                                              |   | 6  |  | 6  | 9     |                                   |                                          |                                                |
| 3. Социальное партнрство в разных сферах                                                                      |   |    |  |    |       |                                   |                                          |                                                |
| 3.1 Социальное партнрство в системе социально-трудовых отношений                                              | 2 | 2  |  | 2  | 2     | Работа с литературой, источниками | Оценка, схематизация и анализа материала | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 3.2 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО |   | 2  |  | 2  | 2     | Работа с литературой, источниками | Оценка, схематизация и анализа материала | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| 3.3 Социальное партнрство в системе страхования                                                               |   | 2  |  | 2  | 2     | Работа с литературой, источниками | Оценка, схематизация и анализа материала | УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3 |
| Итого по разделу                                                                                              |   | 6  |  | 6  | 6     |                                   |                                          |                                                |
| Итого за семестр                                                                                              |   | 17 |  | 17 | 37,05 |                                   | зачёт                                    |                                                |
| Итого по дисциплине                                                                                           |   | 17 |  | 17 | 37,05 |                                   | 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**

### **а) Основная литература:**

- 1.Гурьянова, И. В. Теории и технологии взаимодействия участников образовательного процесса : учебно-методическое пособие [для вузов] / И. В. Гурьянова, Г. В. Слепухина ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-1731-6. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/2693> (дата обращения: 29.03.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.
2. Гурьянова, И. В. Управление командой и стратегией лидерства : учебное пособие [для вузов] / И. В. Гурьянова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2022. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-2529-8. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3310> (дата обращения: 28.03.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### **б) Дополнительная литература:**

- Кузнецова, Н. В. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие [для вузов]. Часть 1. Теория организации / Н. В. Кузнецова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2021. - 1 CD-ROM. - ISBN 978-5-9967-2090-3. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3013> (дата обращения: 26.03.2025). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

### **в) Методические указания:**

Методические рекомендации для студентов по подготовке к учебной и научно-исследовательской работе. Сост. Е.В. Олейник, С.Н. Испулова. Магнитогорск: Изд-во Магнитогорск. гос. техн.ун-та им. Г.И. Носова. 2025. 60 с.

### **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              |

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

| Название курса                                                                                   | Ссылка                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова                                              | <a href="https://host.megaprolib.net/M P0109/Web">https://host.megaprolib.net/M P0109/Web</a>   |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL:<br><a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a> |
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»                | <a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>                             |

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

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

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

## Приложение 1.

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
26. Специфика применения дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах

### *Тестовые задания для самостоятельной работы*

#### Раздел 1

1. Социальный компромисс как основа социального партнерства представляет собой:
  - а) приверженность индивидов и социальных групп взаимоприемлемым идеям, оценкам, целям; тенденция соблюдать принятые в рамках сложившихся социальных взаимодействий нормы и правила;
  - б) конструктивный вариант разрешения противоречий в рамках социального взаимодействия, который достигается в результате обсуждения противоречий, возникших между участниками отношений, взаимных уступок участвующих сторон;
  - в) состояние согласия социальных субъектов и групп в обществе, поиск и принятие решений, удовлетворяющих все заинтересованные стороны, а также форма взаимодействия социальных субъектов между собой и в обществе в целом.
2. Термин консенсус ввел в научный оборот:
  - а) Э. Дюркгейм;
  - б) М. Вебер;
  - в) О. Конт
3. Специализированные (территориальные) соглашения – это:
  - а) соглашения, которые касаются каких-либо конкретных социальноэкономических проблем в сфере региональных особенностей;
  - б) соглашения, которые заключаются на предприятиях, в организациях, учреждениях для регулирования социально-трудовых отношений;
  - в) соглашения, в которых определяются направления социальноэкономического развития отрасли.
4. Категория, которая выражает характер и содержание отношений между субъектами (индивидами, социальными группами) как постоянными носителями каких-либо видов деятельности – это:
  - а) социальный консенсус;
  - б) социальная интеграция;
  - в) социальное взаимодействие.
5. Система социального партнерства включает следующие уровни:
  - а) федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации
  - б) федеральный, межотраслевой, отраслевой, местный, локальный
  - в) государственный, правительственный, муниципальный, локальный
6. Какой из перечисленных принципов трудового права является отраслевым?
  - а) законности
  - б) равенства всех перед законом и судом
  - в) социального партнерства
7. Французский философ К. А. де Сен-Симон в рамках концепции «органических эпох» подчеркивал:
  - а) значение ассоциативных форм общественных отношений
  - б) два основных типа социальности: «Gemeinde» и «Gesellschaft»
  - в) что социальные совокупности необходимо характеризовать с точки зрения взаимозависимости частей от целого на любой стадии прогресса
8. Можно определить несколько теоретических подходов к анализу социального партнерства:
  - а) конфликтологический, институциональный, технологический
  - б) рефлексивный, дополнительный, культурологический
  - в) культуросообразный, дополнительный, природосообразный
9. Как способ сотрудничества в социально-трудовой сфере традиция отношений социального партнерства получила широкое распространение в:
  - а) первой половине XX в
  - б) в конце XIX в.
  - в) в середине XIX в.
10. Объектом социального партнерства являются:

а) основные направления реализации социально-трудовой политики государства, исходя из оценки уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по России, в субъектах Федерации, а также в районах, городах и организациях

б) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений

в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

## Раздел 2

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

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

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) реализатор;
- б) руководитель;
- в) мотиватор;

- г) организатор;
- д) все ответы верны.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) групповое табу;
- б) групповой ритуал;
- в) социальная леность;
- г) все ответы неверны.

### Раздел 3

1. К локальным нормативным правовым актам относятся

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

2. Для России рекомендации Международной организации труда носят характер:

- а) обязательный
- б) рекомендательный
- в) необязательный

3. В соответствии с действующим законодательством безработным признается

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

## Приложение 2

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

| Структурный элемент компетенции                                                                                                                                                        | Планируемые результаты обучения                                                                                                                        | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</b> |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                             |
| УК-2.1                                                                                                                                                                                 | Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения | <b>Вопросы для подготовки к зачету</b><br>Сущность и содержание социального партнерства<br>Базовые категории в теории социального партнерства<br>Роль социального консенсуса в социальном партнерстве<br>Социальное партнерство в сфере занятости населения |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 | соответствия цели проекта       | <p>Социальное партнерство в сфере образования</p> <p>Социальное партнерство в третьем секторе</p> <p>Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы</p> <p>Опыт социального партнерства за рубежом и в России</p> <p>Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства</p> <p>Зарубежные модели социального партнерства</p> <p>Социальное партнерство в России</p> <p>Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</p> <p>Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</p> <p>Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</p> <p>Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.</p> <p>Право на забастовку и его ограничения.</p> <p>Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</p> <p>Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</p> <p>Управление психологическим климатом в команде.</p> <p>Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</p> <p>Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>.Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>Психологические основы профессионального лидерства в команде.</p> <p>Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>31.Этапы развития команд в организации.</p> |
| УК-2.2                          | Планирует реализацию            | <i>Практические задания:</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| Структурный элемент компетенции                                                                 | Планируемые результаты обучения                                                                                                                                                                                                    | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                 | задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм                                                                                                                            | Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.<br>Ответственность в социальном партнерстве: правовое регулирование, недостатки, направления совершенствования. Изучение норм об ответственности, практики применения норм об ответственности (составы, размер штрафов, сроки привлечения, процедура).<br>Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| УК-2.3                                                                                          | Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования                                    | Практические задания: деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на решение задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b> |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| УК-3.1                                                                                          | Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы | <b>Вопросы для подготовки к зачету</b><br>Сущность и содержание социального партнерства<br>Базовые категории в теории социального партнерства<br>Роль социального консенсуса в социальном партнерстве<br>Социальное партнерство в сфере занятости населения<br>Социальное партнерство в сфере образования<br>Социальное партнерство в третьем секторе<br>Социальное партнерство в сфере медико-социальной работы<br>Опыт социального партнерства за рубежом и в России<br>Деятельность Международной организации труда в сфере социального партнерства<br>Зарубежные модели социального партнерства<br>Социальное партнерство в России<br>Основные формы участия работников в управлении организацией.<br>Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров. |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения                                                                                                                                                          | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                 |                                                                                                                                                                                          | <p>Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов:<br/>пути разрешения.<br/>Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.<br/>Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.<br/>Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.<br/>Групповая сплоченность как консолидация членов команды.<br/>Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.<br/>Управление психологическим климатом в команде.<br/>Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности<br/>Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.<br/>Характеристика понятия команды, роль личности в ней.<br/>Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.<br/>Процесс формирования руководителем управленческой команды.<br/>Психологические основы профессионального лидерства в команде.<br/>Социально-психологические средства повышения креативности команды.<br/>Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.<br/>Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.<br/>31. Этапы развития команд</p> |
| УК-3.2                          | При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников, анализирует возможные последствия личных действий | <p>Практические задания:<br/>Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.<br/>Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).<br/>Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией.<br/>Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения                                                                                                            | Оценочные средства                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-3.3                          | Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели | <p>Практическое задание:</p> <p>Проанализируйте собственные проблемы в общении. Наметьте возможные пути их преодоления.</p> <p>Тест «Командные роли» Р.М. Белбина, методика MYERS-BRIGGS</p> <p>Анализ конфликтных ситуаций (формула конфликта и динамика развития), определение мер профилактики обстоятельств, обуславливающих потребность работника в социальных услугах, мерах социальной помощи.</p> <p>Представить собственное портфолио, которое отражало бы видение Вами социально-партнерских отношений в будущей профессиональной деятельности, научно-исследовательской работе, общественной, культурно-творческой, спортивной и др. сферах (можно выбрать для себя приоритет).</p> |

#### Критерии оценивания:

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

Также оценка «зачтено» выставляется студентам, обнаружившим полное знание учебного материала, успешно выполняющим предусмотренные в программе задания, усвоившим основную литературу, рекомендованную кафедрой, демонстрирующие систематический характер знаний по дисциплине и способные к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

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

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

