



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

02.02.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Направление подготовки (специальность)
44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль/специализация) программы
История и география

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
заочная

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

Магнитогорск
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки) (приказ Минобрнауки России от 22.02.2018 г. № 125)

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

26.01.2026 г., протокол № 5

Зав. кафедрой



Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО

02.02.2026 г., протокол № 6

Председатель



Л.Н. Санникова

Согласовано:

Зав. кафедрой Всеобщей истории



А.Г. Иванов

Рабочая программа составлена:

ассистент кафедры кафедры СРиППО,



М.А. Климов

Рецензент:

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

Н.Ю. Андрусак



Лист актуализации рабочей программы

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2031 - 2032 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 2032 - 2033 учебном году на заседании кафедры Социальной работы и психолого-педагогического

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ Е.В. Олейник

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Основной целью дисциплины является достижение следующих образовательных результатов: обновление и углубление знаний студентов в области социального партнерства в Российской Федерации и, а также сущности, содержания, принципов, механизмов реализации данного социального феномена, получившего масштабное развитие в современных социально-экономических и социокультурных условиях.

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:

Личностно-профессиональное саморазвитие

Культурология

Психология

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

Продвижение научной продукции

Проектная деятельность

Теоретические основы подготовки вожатого

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 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 4,4 акад. часов;
- аудиторная – 4 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,4 акад. часов;
- самостоятельная работа – 99,7 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

– подготовка к зачёту – 3,9 акад. час

Форма аттестации - зачет

Раздел/ тема дисциплины	Курс	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Социальное партнёрство в системе социально-трудовых отношений в РФ.								
1.1 Коллективный договор и соглашение как правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения. Мировой опыт социального партнёрства: современные подходы и практика применения. Содержание и особенности конфликтов в сфере трудовых отношений. Регулирование социального партнерства и совершенствование механизма его мониторинга.	2	1		1	77,7	Подготовка конспекта.	Решение тестов.	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
1.2 Органы местного самоуправления в системе социального партнерства. Функции органов местного самоуправления в государственной системе урегулирования коллективных трудовых споров. Мировая практика становления и развития системы социального партнерства.		1		1	22	Подготовка конспекта.	Решение тестов.	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3
Итого по разделу		2		2	99,7			
Итого за семестр		2		2	99,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2		2	99,7		зачет	

5 Образовательные технологии

Основным методом изучения курса является лекционно-практический, сочетающий лекции, семинары и самостоятельную работу студентов с учебной, научной и другой рекомендуемой преподавателем литературой. Лекционные занятия носят проблемно-объяснительный характер. Студенты должны хорошо усвоить содержание лекций и ознакомиться с рекомендованной литературой. Необходимо убедиться в творческом осмыслении курса, проверить способность студентов определить главное в текстовых материалах, экстраполировать усвоенную методику анализа на исследование новых ситуаций.

Семинарские занятия направлены на активизацию работы студентов в течение учебного периода, формирование и развитие потребности в инновационном подходе к индивидуальной самореализации в ходе овладения данным курсом и другими дисциплинами учебного плана.

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. 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:24.02.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

2. 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> (дата обращения: 24.02.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

б) Дополнительная 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:24.02.2026). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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> (дата обращения: 24.02.2026). - 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
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
Браузер Yandex	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://host.megaprolib.net/MP0109/Web
Федеральный образовательный портал – Экономика. Социология. Менеджмент	http://ecsocman.hse.ru/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 333. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

- Стол рабочий – 4 шт.
- Стол компьютерный – 1 шт.
- Стол одно тумбовый – 1 шт.
- Стул с откидным столиком (пюпитром) – 20 шт.
- Кресло «Престиж» - 6 шт.
- Компьютер персональный - 5шт,
- ИБП APC Back-UPS 500VA - 5шт,
- Настольный спикерфон Plantronocs Calistro 620 - 4 шт,
- Документ камера Aver Media Aver Vision U15- 5шт,
- Графический планшетWacomIntuosPTH-851 - 3шт,
- Веб-камера Logitech HD Pro C920 Lod-960-000769- 4шт,
- Система настольная акустическая Genius SW-S2/1 200RMS - 4 шт,
- Видеокамера купольная Praxis PP-2010L 4-9 - 5шт,
- Аудиосистема с петличным радио микрофоном Arthur Forty U-960B – 1 шт,
- Система интерактивная Smart Board 480 (экран+проектор) - 1 шт,
- Поворотная веб-камера с потолочным подвесом Logitech BCC950 loG-960-000867– 1шт,
- Комплект для передачи сигнала- 1 шт,
- Пульт управления презентацией Logitech Wireless Presenter R 400 - 1 шт,
- Усилитель мощности звуковой волны BOSE -1 шт,
- Компьютер персональный для диспетчера - 1 шт,
- МФУ Canon- 1шт,
- Стереогарнитура (микрофон+наушники) Plantronics Entera)- 4 шт,
- Видеорегистратор с жестким диском - 1 шт,
- Коммутатор доступа Qtech QSW-2800-28TAC - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа:

Windows Professional 8 RUOLPNLAE, № лицензии – 63533738, дата покупки – 14.05.2014, срок действия – бессрочно Microsoft Office Pro-fessional Plus 2013, № лицензии – 63533553, дата покупки 14.05.2014, срок действия – бес-срочно Kaspersky Endpoint Se-curity для бизнеса – Стандарт-ный, № лицензии 1AF2-000451-5712AA16, дата покупки – 21.03.2018, срок действия- 2 года.

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: г. Магнитогорск, ул. Ленина, д.38, ауд. № 335. Центр дистанционных образовательных технологий

Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы:

Стол компьютерный – 10 шт.

Стол письменный – 1 шт.

Стул офисный – 20 шт.

Стул – 15 шт.

Документ-камера Epson – 8 шт.

Источник бесперебойного пита-ния POWERCOMIMD-1500AP – 9 шт.

Камера высокого разрешения – 1 шт.

Компьютер персональный (тип6) – 9 шт.

Проектор View Sonic PJD7526W– 1 шт.

Спикерфон настольный Calisto-620 Plantronics – 9 шт.

Приложение 1

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Обучающиеся выполняют задания, самостоятельно обращаясь к рекомендуемой учебной, справочной и оригинальной литературе. Допустим свободный поиск информации в сетях Интернет с учетом критериев достоверности и актуальности получаемых при этом сведений. Одним из видов самостоятельной работы магистров является написание творческой работы (реферата, эссе) по заданной или согласованной с преподавателем теме.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
2. Социально-экономические предпосылки формирования социального партнерства.
3. Роль и задачи государства в становлении и развитии социального партнерства.
4. Роль Международной организации труда (МОТ) в развитии социального партнерства.
5. Основные принципы и сферы реализации социального партнерства.
6. Специфические черты процесса становления социального партнерства в России на современном этапе (или на примере другой страны).
7. Региональный опыт становления и развития социального партнерства в России
8. Субъекты социального партнерства, их роль и место в системе социально-трудовых отношений демократического общества.
9. Профсоюзы как субъект системы социального партнерства.
10. Общероссийские объединения (ассоциации) профессиональных союзов, их структура, функции, роль в системе социального партнерства.
11. Разработка и заключение коллективного договора на предприятии, контроль над его выполнением.
12. Опыт подготовки и заключения соглашений между объединениями предпринимателей, объединениями работников и представителями государственных органов.
13. Союзы предпринимателей, их роль и содержание деятельности в системе социального партнерства.
14. Трипартизм как инструмент социального партнерства.
15. Правовая база развития социального партнерства в России.
16. Российская модель социального партнерства.
17. Роль социального партнерства в решении проблем управления персоналом.
18. Участие работников в управлении предприятием.
19. Социальные конфликты, причины и формы их разрешения в рамках трудовых коллективов.
20. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.
21. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
22. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Забастовки. Правовое регулирование забастовок.
23. Коллективные переговоры как основное средство достижения компромисса между представителями работников и работодателей.
24. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности.
25. Социальное партнерство в сфере занятости и противодействия безработице

Тестовые задания для самостоятельной работы

Тест 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

Тест 2

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

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1:	<p>Определяет круг задач в рамках поставленной цели и предлагает способы их решения и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта</p>	<p>Вопросы для подготовки к зачету</p> <p>Сущность и содержание социального партнерства</p> <p>Базовые категории в теории социального партнерства</p> <p>Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</p> <p>Социальное партнерство в сфере занятости населения</p> <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> <ol style="list-style-type: none"> 0. Зарубежные модели социального партнерства 1. Социальное партнерство в России 2. Основные формы участия работников в управлении организацией. 3. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров. 4. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения. 5. Возможности участия представителей сторон социального 6. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров. 7. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России. 8. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения. 9. Групповая сплоченность как консолидация членов команды. 0. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды. 1. Управление психологическим климатом в

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>команде.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности 3. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования. 4. Характеристика понятия команды, роль личности в ней. 5. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования. 6. Процесс формирования руководителем управленческой команды. 7. Психологические основы профессионального лидерства в команде. 8. Социально-психологические средства повышения креативности команды. 9. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний. 0. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса. 1. Специфика применения дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах
УК-2.2:	Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	<p><i>Практические задания:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства. 2. Ответственность в социальном партнерстве: правовое регулирование, недостатки, направления совершенствования. Изучение норм об ответственности, практики применения норм об ответственности (составы, размер штрафов, сроки привлечения, процедура). 3. 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
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
УК-3.1:	<p>Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; строит продуктивное взаимодействие с учетом норм и установленных правил командной работы</p>	<p>Вопросы для подготовки к зачету</p> <p>Сущность и содержание социального партнерства</p> <p>Базовые категории в теории социального партнерства</p> <p>Роль социального консенсуса в социальном партнерстве</p> <p>Социальное партнерство в сфере занятости населения</p> <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>0. Зарубежные модели социального партнерства</p> <p>1. Социальное партнерство в России</p> <p>2. Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>3. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.</p> <p>4. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.</p> <p>5. Возможности участия представителей сторон социального</p> <p>6. партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.</p> <p>7. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.</p> <p>8. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.</p> <p>9. Групповая сплоченность как консолидация членов команды.</p> <p>0. Влияние психологических характеристик индивидов на сплоченность команды.</p> <p>1. Управление психологическим климатом в команде.</p> <p>2. Командообразование как фактор эффективной совместной деятельности</p> <p>3. Теоретические аспекты, этапы, способы командообразования.</p> <p>4. Характеристика понятия команды, роль личности в ней.</p> <p>5. Стратегическое мышление руководителя как форма делового проектирования.</p> <p>6. Процесс формирования руководителем управленческой команды.</p> <p>7. Психологические основы профессионального</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>лидерства в команде.</p> <p>8. Социально-психологические средства повышения креативности команды.</p> <p>9. Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.</p> <p>10. Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.</p> <p>11. Специфика применения дефектологических знаний в социальной и профессиональной сферах</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:</p> <p>Составление шаблонов и схем коллективных переговоров, применяемых в российской практике.</p> <p>Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p> <p>Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией. Подготовка к дискуссии на семинаре.</p>
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>

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.