



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)  
46.03.02 Документоведение и архивоведение

Направленность (профиль/специализация) программы  
Документоведение и документационное обеспечение управления

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
заочная

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

Магнитогорск  
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение (приказ Минобрнауки России от 29.10.2020 г. № 1343)

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

26.01.2026, протокол № 6

Зав. кафедрой  Е.В. Олейник

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО


02.02.2026 г. протокол № 6


Председатель  Л.Н. Санникова

Согласовано:

Зав. кафедрой Педагогического образования и документоведения

  
С.С. Великанова

Рабочая программа составлена:  
доцент кафедры СРиППО, канд. социол. 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 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

### **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:

Личностно-профессиональное саморазвитие

Введение в профессию

Основы управления организацией

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

Продвижение научной продукции

Современная организация государственных учреждений России

Кадровая политика

Организационно-информационное обеспечение деятельности руководителя

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

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

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

	поставленной цели
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-9.1	Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья
УК-9.2	Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ

#### 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. Научно-теоретические основы социального партнерства								
1.1 Основы формирования социального партнерства	1	2			10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
1.2 Социальное партнерство: содержание понятия и характеристики					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
1.3 Базовые категории в теории социального партнерства					12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу		2			34			
2. Социальное взаимодействие: субъекты, уровни, формы								
2.1 Основы командообразования	1			2	10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
2.2 Внутрикомандные процессы и отношения					12	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2

						занятия		
2.3 Саморазвитие членов команды	1				12	Обработка и интерпретация результатов методик, выполненных на практическом занятии	Паспорт-алгоритм методик, выводы по результатам методик	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу				2	34			
3. Социальное партнерство в разных сферах								
3.1 Социальное партнерство в системе социально-трудовых отношений	1				12	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
3.2 Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО					10	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
3.3 Социальное партнерство в системе страхования					9,7	Работа с литературой, источниками	Оценка, схематизация и анализа материала	УК-2.1, УК-2.2, УК-2.3, УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3, УК-9.1, УК-9.2
Итого по разделу					31,7			
Итого за семестр		2		2	99,7		зачёт	
Итого по дисциплине		2		2	99,7		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. Томаров, А. В. Социальная политика : учебное пособие [для вузов] / А. В. Томаров ; Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2024. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - [URL: https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/22222](https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/22222) (дата обращения: 30.01.2026). - ISBN 978-5-9967-3015-5. - 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](https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3310) (дата обращения: 24.02.2026). - 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](https://host.megaprolib.net/MP0109/Download/MObject/3013) (дата обращения: 16.02.2026). - 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

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

Название курса	Ссылка
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>
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</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:

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 – бессрочноMicrosoft 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.

Веб-камера Logitech C920 – 9 шт.

Система акустическая настольная – 9 шт.

Стереогарнитура (микрофон с шумоподавлением) – 9 шт.

Экран настенный Digis Optimal-C MW DSOC-11032\*2 -1 шт.

## 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 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**

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 соответствия цели проекта	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></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>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</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>форма делового проектирования.            Процесс формирования руководителем управленческой команды.            Психологические основы профессионального лидерства в команде.            Социально-психологические средства повышения креативности команды.            Социально-психологические методы повышения эффективности совещаний.            Социально-психологические методы обеспечения эффективности переговорного процесса.            31. Этапы развития команд в организации.</p>
УК-2.2	<p>Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм</p>	<p><i>Практические задания:</i>            Изучить истории развития и существующих моделей социального партнерства. Составить таблицы форм, уровней и субъектов социального партнерства.            Ответственность в социальном партнерстве: правовое регулирование, недостатки, направления совершенствования. Изучение норм об ответственности, практики применения норм об ответственности (составы, размер штрафов, сроки привлечения, процедура).            Анализ текста коллективного договора для участия в совместном обсуждении на семинаре.</p>
УК-2.3	<p>Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования</p>	<p>Практические задания: деловая игра, решение задач, разбор кейсов, направленных на решение задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>
<b>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>		
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</p>	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b>            Сущность и содержание социального партнерства            Базовые категории в теории социального партнерства            Роль социального консенсуса в социальном партнерстве            Социальное партнерство в сфере занятости населения            Социальное партнерство в сфере образования            Социальное партнерство в третьем секторе</p>

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

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		31.Этапы развития команд
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. Разработка стратегии разрешения трудового спора с участием социальных партнеров (работа группами).</p> <p>Возможные пути совершенствования механизмов участия работников в управлении организацией.</p> <p>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>
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах		
УК-9.1	Обладает знаниями о нозологиях, связанных с ограниченными возможностями здоровья	<p><b>Вопросы для подготовки к зачету</b></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>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		Зарубежные модели социального партнерства Социальное партнерство в России Основные формы участия работников в управлении организацией.
УК-9.2	Взаимодействует в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ	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

#### 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 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