

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.ДВ.07.02 «Социальное партнерство»

Объем трудоемкости для студентов ОФО: 2 зачетные единицы (72 часа), в том числе аудиторных – 20: лекции – 8 часов; практических – 12 час.; самостоятельная работа – 48 часов; контактная работа – 20,2 час.; ИКР – 0,2 час.

Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины - формирование теоретических знаний и практических навыков у обучающихся, направленных на повышение социальной ответственности работника, работодателя предприятия и способности разработки субъектами трудовых отношений программы первоочередных мер по созданию комфортных, безопасных условий труда на предприятии.

Задачи дисциплины.

1. Привить навыки использования полученных знаний в области государственной политики, как в теоретическом, так и в практическом назначении;
2. Овладение навыками анализа проблем государственного управления, современных социальных явлений и процессов в социальной политике, как механизме регулирования социальной сферы на макроуровне;
3. Выработка способностей у обучающихся к инновативному, конструктивному мышлению и применению методов, способов и средств оценки эффективности социальной политики, проводимой на предприятии.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.2 «Социальное партнерство» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана к дисциплинам по выбору. Она логически связана с другой дисциплиной данного цикла — «Правоведение» («Право»), т.к. в процессе изучения права формируются основные общекультурные компетенции, направленные на овладение культурой мышления, способностью к анализу и синтезу.

Программа рассчитана на подготовку магистра в системе ступенчатого образования и предполагает изучение дисциплины «Социальное партнерство» совместно с другими дисциплинами.

Базовыми «входными» дисциплинами, знаниями и также навыки, которых, должен владеть обучающийся для успешного изучения дисциплины «Социальное партнерство» являются: «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Экономика труда» и др. Знания по «входным» дисциплинам являются базой для дальнейшего углубленного изучения права, понимания закономерностей и причинно-следственных связей, выработки умения анализировать факты и прогнозировать последующее развитие отечественного законодательства. Тесная связь дисциплины с другими гуманитарными, социального, экономического и профессионального циклов способствует формированию системного представления у обучающихся об основах современного соци-

ального государства, что обеспечивает высокий теоретический и практический уровень подготовки магистров. Приобретенные знания и навыки по дисциплине «Социальное партнерство» необходимы для успешного изучения таких дисциплин, как: «Управление поведением персонала в организациях сферы услуг», «Современные технологии адаптации персонала» и другие дисциплины.

Требования к уровню освоения дисциплины:

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональной компетенции ПК-9

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ППК-9	способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации.	– закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории; – правовое регулирование социально-трудовых отношений на предприятии; – теории и концепции современного трудового права; – экономические подходы к правовому регулированию трудовых отношений; – особенности правового обеспечения управления персоналом; – действующее трудовое законодательство и практику его применения; – механизмы социального партнерства; особенности заключения, изменения, расторжения трудовых договоров; – специфику правового закрепления систем адаптации, мотивации, оценки, обучения и развития персонала; правовые аспек-	– применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; – ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов, регламентирующих сферу профессиональной деятельности; – использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; – связывать воедино управленческие, экономические и юридические процессы в сфере управления персоналом, в том числе при найме, адаптации, мотивации, оценке, обучении, развитии и высвобождении персонала; – формировать кадровую политику и корпоративную культуру организации с учетом требований действующего зако-	– материалом, позволяющим глубоко осмыслить и понять историю развития института правового обеспечения социально-трудовых отношений и вклад в нее отечественных ученых; – современными тенденциями в области эффективного использования трудового законодательства, – системой управления трудом, – международным опытом регулирования социально трудовых отношений – навыками проведения процедур по прекращению трудового договора, в том числе переговоры в соответствующей области с применением методик работы с возражениями и противодействия манипуляциям в профессиональной среде; – навыками учета современных достижений управленческой мысли в

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
		ты регулирования дисциплины труда; – взаимосвязь управления конфликтами и разрешения трудовых споров, в том числе с использованием механизма медиации; – особенности ответственности за нарушение трудового законодательства и законодательства.	нодательства; – разрабатывать на локальном уровне все виды договоров и соглашений в сфере труда, коллективные договоры и локальные нормативные акты; – выстраивать систему социального партнерства на локальном уровне; – формировать системы материального стимулирования персонала, оплаты труда организации, закреплять гарантии и компенсации.	области тайм-менеджмента при правовом регулировании рабочего времени, времени отдыха и отпусков; – навыками выстраивания системы социальной защиты и дополнительного социального страхования работников; – юридическими механизмами, позволяющими оптимизировать корпоративную систему управления карьерой и работы с талантами.

Основные разделы дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические основы российской модели социального партнерства	10	2			8
2.	Правовое регулирование социально-трудовых отношений в рыночных условиях хозяйствования	12	2	2		8
3.	Правовое регулирование субъектов в сфере труда	12	2	2		8
4.	Формы и механизм социального партнерства	10	-	2		8
5.	Правовые акты социального партнерства	11		3		8
6	Трудовые споры и порядок их разрешения	13	2	3		8
	Итого:	68	8	12		48

Курсовые работы: *не предусмотрены*

Форма проведения аттестации по дисциплине: *зачет*

Основная литература:

1. Моисеев, В.В. Социальная политика России / В.В. Моисеев. - М. : Директ-Медиа, 2014. - 348 с. - ISBN 978-5-4458-6468-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232656> (29.03.2017).
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов [Электронный ресурс] / Москва: Проспект, 2017. - 1165с. - 978-5-392-23813- - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471741>
3. Валькович О.Н., Трунин С.Н. Социальное партнерство: Российская модель, учебное пособие .М.2011.

Автор Валькович О.Н.