Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Кубанский государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
Иванов А.Г.
подпись
«01» июня 2016г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.6 «Социальное партнерство в организациях»

Для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Направленность(профиль) «Управление кадровым потенциалом организации»
Форма обучения —заочная

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Социальное партнерство в организациях» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программу составила: М.А.Коробкина , доцент, к.социол.наук



Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры
управления персоналом и организационной психологии
протокол № 12 «25» мая 2016 г.
Заведующий кафедрой А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 5 от 27 мая 2016 г.



Председатель УМК факультета Кимберг А.Н.

Рецензенты:
Ожигова Л.Н – д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и личной психологии КубГУ
Лунёва В.И. – начальник отдела персонала ООО СП «Сталкер»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины. Целями освоения дисциплины Б1.В.ОД.6 «Социальное партнёрство в организациях» является освоение способностей использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии.

1.2 Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач:* готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии

владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.

владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а так же внедрения планов социального развития организации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Социальное партнёрство в организациях» принадлежит к вариативной части профессионального цикла. Дисциплина «Социальное партнёрство в организациях» является одним из базовых курсов в подготовке магистров направления «Управление кадровым потенциалом организации». Дисциплина «Социальное партнёрство в организациях» связана, прежде всего, с курсами «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества», «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом», «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации» и др.

Коды формируемых компетенций: ОПК – 2; ОПК – 6; ПК – 32; ПК-34

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ОПК – 2; ОПК – 6; ПК – 32; ПК-34)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
1.	ОПК – 2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	принципы эффективного руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в трудовых коллективах	методами руководства коллективом, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
2.	ОПК - 6	способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии	принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии ;	разрабатывать и внедрять методы корпоративной социальной ответственности	навыками использования принципов корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе её кадровой стратегии ;
3.	ПК - 32	владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя.	принципы и технологии проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя	разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику, поддерживающую позитивный имидж организации как работодателя	навыками разработки и внедрения кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя
	ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а так	методы разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с	использовать современные социальные технологий в работе с персоналом, а так же внедрения	навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
		же внедрения планов социального развития организации	персоналом, а так же внедрения планов социального развития организации	планов социального развития организации	работе с персоналом, а так же внедрения планов социального развития организации

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице *(для студентов ЗФО).*

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		—	А		
Аудиторные занятия (всего)	10		10		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4		4		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	6		6		
Самостоятельная работа (всего)	58		58		
В том числе:					
Разбор конкретных ситуаций (РКС)	10		10		
Контрольная самостоятельная работа (КСР)	10		10		
Эссе	10		10		
Реферат	10		10		
Самостоятельное изучение разделов	10		10		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	8		8		
Общая трудоемкость час	72		72		
зач. ед.	2		2		

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре *(для студентов /ЗФО)*

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
	Теоретические аспекты социального партнёрства. Социальное партнёрство в социально-трудовой сфере. Нормативно-правовые акты социального партнёрства.	24/24	2/1	7/2		14/20

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Механизм реализации социального партнёрства. Субъекты социального партнёрства Коллективные переговоры. Коллективные договора и соглашения.	24/24	2/1	7/2		14/20
	Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. Коммуникативные основы социального диалога	24/24	4/2	6/2		16/18
	Зачет	4/4				
	Всего:	72/72	8/4	20 / 6		44/58

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические аспекты социального партнёрства. Социальное партнёрство в социально-трудовой сфере. Нормативно-правовые акты социального партнёрства.	Актуальность идеи социального партнёрства в современных концепциях управления персоналом. Категории: «доверие», «поддержка», «консенсус» и «диалог», как основа социального партнёрства в трудовых коллективах. Понятие и принципы социального партнёрства.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития организации(на примере конкретной организации)
2	Механизм реализации социального партнёрства. Субъекты социального партнёрства Коллективные переговоры. Коллективные договора и соглашения.	Особенности механизма социального партнёрства в Российской Федерации. Формы социального партнёрства. Основные черты социального партнёрства. Цели и социальная направленность социального партнёрства. Технологии реализации механизма социального партнёрства. Профсоюзы, как субъекты социального партнёрства. Объединения работодателей и предпринимателей в системе социального партнёрства. Роль	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) формирования системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

		государства в системе социального партнёрства. Проблемы взаимодействия субъектов социального партнёрства.	
3	Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. Коммуникативные основы социального диалога	Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения Система внутрифирменного информирования. Связи с общественностью в организациях. Общественность организации. Контактные аудитории. Отношения с общественностью. Средства и методы связи с общественностью организации.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития (на примере конкретной организации).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теоретические аспекты социального партнёрства. Социальное партнёрство в социально-трудовой сфере. Нормативно-правовые акты социального партнёрства.	Исторические корни социального партнёрства в РФ. Стороны социального партнёрства в организациях. Организационно-правовые основы социального партнёрства.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений
2	Механизм реализации социального партнёрства. Субъекты социального партнёрства Коллективные переговоры. Коллективные договора и соглашения.	Порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий. Подготовка к переговорам. Введение проблему. Модели и методы переговорного процесса. Переговоры как система. Техники делового общения. Коллективные договора и соглашения. Содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора, порядок изменения и дополнения. Соглашения. Виды соглашений. Действие соглашения, порядок изменения и дополнения. Ответственность сторон социального партнёрства.	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений
3	Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирован	Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения Система внутрифирменного информирования. Связи с	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций

	ие, технологии разрешения. Коммуникативные основы социального диалога	общественностью в организациях. Общественность организации. Контактные аудитории. Отношения с общественностью. Средства и методы связи с общественностью организации.	(программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений

2.3.3 Лабораторные занятия – не предусмотрены

2.3.4 Курсовые работы – не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № 12 от 03.05.2016 г.
	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
	Реферат	
	Эссе	
	Подготовка к текущему контролю	

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:
- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, группового взаимодействия и

самостоятельного решения задач. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.
2. Аналитические технологии являются, с одной стороны, уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической проектной деятельности, связанной с организацией труда персонала.
3. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых проектов и разработать практические рекомендации, направленные на научную организацию труда персонала.
4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
	Л	Лекция с элементами педагогический эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Разбор ситуаций в рамках семинарских занятий

Перечень примерных контрольных вопросов и заданий для семинарских занятий и самостоятельной работы

К теме 1 : Теоретические аспекты социального партнёрства

1. Теоретико-концептуальные основы социального партнерства.
2. Формирование и эволюция теории социального партнерства.
3. Идеи современного социального партнерства.
4. Сущность и содержание категории социального партнёрства в науке и практике.
5. Актуальность идеи социального партнёрства в современных концепциях управления персоналом.
6. Категории: «доверие», «поддержка», «консенсус» и «диалог», как основа социального партнёрства в трудовых коллективах.

К теме 2 : Социальное партнёрство в социально-трудовой сфере

1. Понятие социального партнёрства с социально-трудовой сфере.
2. Объект и предмет социального партнёрства.

3. Принципы социального партнёрства.
4. Развитие социального партнёрства в социально-трудовой сфере в РФ.
5. Стороны социального партнёрства в организациях.

К теме 3: Механизм реализации социального партнёрства

1. Особенности механизма социального партнёрства в Российской Федерации.
2. Формы социального партнёрства.
3. Основные черты социального партнёрства.
4. Цели и социальная направленность социального партнёрства.
5. Технологии реализации механизма социального партнёрства.

К теме 4: Субъекты социального партнёрства

1. Профсоюзы, как субъекты социального партнёрства;
2. Объединения работодателей и предпринимателей в системе социального партнёрства;
3. Роль государства в системе социального партнёрства;
4. Проблемы взаимодействия субъектов социального партнёрства.

К теме 5: Коллективные переговоры

1. Порядок ведения коллективных переговоров;
2. Урегулирование разногласий. Подготовка к переговорам;
3. Введение проблему. Модели и методы переговорного процесса;
4. Переговоры как система;
5. Техники делового общения.

К теме 6: Нормативно-правовые акты социального партнёрства

1. Коллективные договора и соглашения.
2. Содержание и структура коллективного договора.
3. Действие коллективного договора, порядок изменения и дополнения.
4. Соглашения. Виды соглашений. Действие соглашения, порядок изменения и дополнения.
5. Ответственность сторон социального партнёрства.

К теме 7 : Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения

1. Природа социального конфликта.
2. Экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения

К теме 8 : Коммуникативные основы социального диалога

1. Система внутрифирменного информирования.
2. Связи с общественностью в организациях.
3. Общественность организации. Контактные аудитории.
4. Отношения с общественностью.
5. Средства и методы связи с общественностью организации.

Примерная тематика вопросов для итогового контроля:

1. Сущность, субъекты и институты социального партнерства в РФ.
2. Теоретико-концептуальные основы социального партнерства.
3. Политика социального партнерства и проблемы развития кадрового потенциала.
4. Система социального партнерства: объекты, сферы, предметы, средства, методы.
5. Тенденции и проблемы развития социального партнерства.
6. Социальное партнерство как фактор становления открытого гражданского общества.
7. Социальное партнёрство, как фактор стабильности организации.
8. Правовые основы социального партнерства: отечественный опыт.
9. Система соглашений, коллективных договоров как нормативно-правовая основа социального партнерства.
10. Социальное партнерство в России: тенденции и перспективы развития.
11. Исторические корни социального партнёрства в РФ. Социальные условия и

предпосылки возникновения социального партнерства.
12. Зарубежный опыт развития системы социального диалога.
13. Деятельность Международной организации труда (МОТ) по развитию социального партнерства.
14. Понятие и принципы социального партнёрства.
15. Система социального партнёрства и характеристика основных её элементов.
16. Формы социального партнёрства.
17. Механизм социального партнерства: переговорный процесс, процедуры согласования интересов, система контроля за выполнением договоров.
18. Коллективные договора и соглашения.
19. Технологии подготовки, принятия и реализации коллективных договоров, соглашений.
20. Содержание и структура коллективного договора.
21. Действие коллективного договора, порядок изменения и дополнения, контроль исполнения.
22. Соглашения. Виды соглашений. Действие соглашения, порядок изменения и дополнения.
23. Функции органов государственной власти, местного самоуправления в системе социального партнерства.
24. Участие работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнёрства.
25. Функции и цели организаций работодателей (предпринимателей) в системе социального партнерства.
26. Профсоюзы как институт в системе социального партнерства.
27. Порядок ведения коллективных переговоров.
28. Модели и методы переговорного процесса.
29. Переговоры как система. Техники делового общения.
30. Технологии ведения переговоров; примирительных процедур; подготовки и подписания соглашений, коллективных договоров.
31. Тактические приёмы на переговорах.
32. Основные факторы социальной среды организации.
33. Потенциал организации, как фактор социального развития.
34. Социальная инфраструктура: понятие и содержание.
35. Условия и охрана труда. Социальная защита работников.
36. Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения.
37. Деятельность трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.
38. Деятельность социальных партнеров в регулировании трудовых споров и социальных конфликтов.
39. Технологии регулирования социальных конфликтов: диагностика конфликта, переговоры, посредничество, примирение.
40. Субъекты социального партнёрства.
41. Коммуникационные основы социального диалога.
42. Социальная(корпоративная) ответственность.
43. Формирование имиджа привлекательного работодателя через социальное партнёрство организации.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Кибанов**,** А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.**Я.**Кибанов**а**. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757.
2. Сафонов, В. А. Социальное партнерство [Электронный ресурс] : учебник для бакалавриата и магистратуры / Сафонов В. А. - М. : Юрайт, 2018. - 395 с. - https://biblio-online.ru/book/83BCC8D4-FB43-4F46-9868-309C56CFC8D2.

5.2 Вспомогательная литература:

1. Гелета, И.В Экономика и социология труда : учебное пособие / И. В. Гелета, А. В. Коваленко ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2013.(20 экз)
2. Демократия : конфликтность и толерантность / Отв.ред.В.С. Рахманин. – Воронеж. Изд – во Воронеж. гос.ун – та, 2002. – 401 с.
3. Десять лет социологических наблюдений. – М. : Ин – т Фонда «Общественное мнение»,2003. – 686 с.
4. Зинченко Г. П. Социальное партнерство: учебник для студентов вузов. – М. :Дашков и К : Академцентр, 2009. – 223 с.
5. Коробкина М.А. Государственная служба Российской Федерации в системе социального партнёрства //диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Москва, 2001
6. Коробкина М.А. Социальное партнёрство в социано-ориентированном государстве. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2007. № 4. С. 63-70.
7. Коробкина М.А. Межсекторное социальное партнерство как механизм реализации корпоративной социальной ответственности. Региональный сектор экономики знаний: проблемы теории и практики управления формированием и развитием Материалы V Международной научно-практической конференции. Краснодар, 26-28 сентября 2013 г. отв. ред. В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян. 2013. С. 59-64.
8. Кязимов К. Г. Социальное партнерство: учебное пособие для студентов вузов. – М.: Гардарики,2008. – 271 с.
9. Лушникова М. В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие для студентов. – Ярославль: Ярославский гос.унт.им.П.Г.Демидова,2008. – 426 с.
10. Михеев В. А. Основы социального партнерства: теория и политика. – М. : Экзамен, 2009. – 447 с.
11. Переверзев М. П. Менеджмент в молодежной политике: учебное пособие для студентов вузов. – М.: ИНФРА – М, 2007. – 237 с.
12. Политика социального партнерства: российский и зарубежный опыт. – М.:Проспект: [ТК Велби],2003. – 205 с.
13. Соловьев А.В. Социальное партнерство. Комментарии к трудому кодексу РФ. – М.: Дело и Сервис,2007. – 233 с.
14. Социальное партнерство как способ достижения гражданского согласия и социального мира, обеспечения стабильности общества. Международная научно – практическая конференция (2006; Краснодар) : материалы / КУбГУ, Акад. Труда и социальных отношений; [ред.В.М. Юрченко и др.]. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2006. – 178 с.
15. Толерантность и культура межнациального общения: : учебно – методическое пособие (для студентов вузов)// [А.А.Акулова и др.; ред.Е.А.Журавлева,В.В. Шалин]. – Краснодар: Просвещение – Юг,2009.- 307 с.

16. Korobkina, M.(2014**),** Technological approach to development training of business managers in Southern Russia , Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics, Vol 3, Issue 2 (summer), pp.48-55**.**

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России», «Управление персоналом», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
2. http://www.top-personal.ru> – Сайт журнала "Управление персоналом".
3. http://nasoup.com/index.php – Национальный союз «Управление персоналом».
4. http://www.hrmonitor.ru/ – мониторинг рынка труда.
5. http://www.hr-journal.ru/ – журнал «Работа с персоналом».
6. http://www.rayter.com – Стратегическое планирование, маркетинг, управление персоналом и оплата труда.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

Тематика заданий для самостоятельной работы

1. Социальное партнёрство, как фактор стабильности организации.
2. Особенности социального партнёрства.
3. Развитие социального партнёрства в социально-трудовой сфере.
4. Механизм функционирования системы социального партнёрства.
5. Субъекты социального партнёрства.
6. Коллективные переговоры и технологии их проведения.
7. Коллективные договора, порядок заключения и контроля.
8. Соглашения в системе социального партнёрства.

9. Коммуникационные основы социального диалога.
10. Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения.

Практическая часть:
-Подготовка программы (проекта) диагностики системы обучения и развития персонала(на примере конкретной организации)
-Подготовка программы (проекта) формирование системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).
-Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы обучения и развития персонала (на примере конкретной организации).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

Обучающие компьютерные программы по отдельным разделам или темам не используются.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)/

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук,) и соответствующим программным обеспечением (ПО). аудитория 409н.
2.	Семинарские занятия	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н
3.	Лабораторные занятия	Не предусмотрены
4.	Курсовое проектирование	Аудитория, (кабинет) 409н
5.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н
6.	Текущий контроль,	Аудитория, (кабинет) 409н, 411н

	промежуточная аттестация	
7.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.