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

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____Хагуров Т.А.
подпись
«__»_____ 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.02 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в банках*

Управление персоналом в системе государственной службы

Управление персоналом в организациях сферы услуг

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *заочная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2019

1. Цели и задачи изучения дисциплины.

1.1. Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины - формирование теоретических знаний по стратегии управления персоналом, с применением основ социального партнерства и практических навыков по разработке локальных нормативных документов, регулирующих социально-трудовые отношения.

1.2 Задачи дисциплины.

1. Овладение навыками квалифицированного использования норм трудового законодательства и социального партнерства при управлении персоналом на предприятии;

2. овладение навыками применения правовых норм в сфере труда направленное на обеспечение оптимизации затрат на персонал и достижения необходимого баланса интересов работников и работодателей.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.2 «Социальное партнерство» относится к вариативной части Блока1 «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 социального государства, что обеспечивает высокий теоретический и практический уровень подготовки магистров. Приобретенные знания и навыки по дисциплине «Основы социального государства» необходимы для успешного изучения таких дисциплин, как: «Управление персоналом»,

«Управление поведением персонала в организациях сферы услуг»,
«Современные технологии адаптации персонала» и другие дисциплины.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

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

п.п.	ндекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
	ПК-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.	правовое регламентирование социально - трудовых отношений на предприятии; - принципы разработки программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации; - понятие, механизмы социального партнерства, условия коллективного договора как формы социального партнерства, условия которого направлены на создание комфортных условий труда и на обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха на предприятии.	разрабатывать на локальном уровне договоры и соглашения в сфере труда, направленные на обеспечение комфортных условий труда и оптимальных режимов труда и отдыха на предприятии, выстраивать систему социального партнерства на локальном уровне.	навыками разработки программы первоочередных мер по созданию оптимальных режимов труда и отдыха на предприятии; навыками по разработке мероприятий по созданию комфортных условий труда в 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 магистров ЗФО).*

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			В	___		
Контактная работа, в том числе:		20,2	20,2			
Аудиторные занятия (всего):		20	20			
Занятия лекционного типа		8	8	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		12	12	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		48	48			
Курсовая работа		-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		20	20	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		10	10	-	-	-
Реферат		8	8	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		10	10	-	-	-
Контроль:						
Подготовка к зачету		3,8	3,8			
Общая трудоемкость	**час.**	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	20,2	20,2			
	зач. един.	2	2			

2.2 Структура дисциплины «Социальное партнерство»

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раз-дела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самосто-ятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические аспекты системы управления персоналом на основе социального партнерства	10	2	1		8
2.	Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений	15	2	2		10
3.	Правовое регулирование субъектов социального партнерства	17	4	3		10
4.	Формы социального партнерства и их роль в управлении персоналом	13	-	3		10
5.	Формы реализации социального партнерства	13		3		10
	Итого:	68	8	12		48

2.3 Содержание разделов дисциплины «Социальное партнерство»

2.3.1 Занятия лекционного типа.

	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
	2	3	4
1	Теоретические аспекты системы управления персоналом на основе социального партнерства	1.1. Сущность, принципы и роль системы управления персоналом на основе социального партнерства 1.3.Основные принципы социального партнерства. 1.4.Понятие механизма, системы социального партнерства 1.5. Добровольность участия и обязательный характер совместно принятых решений. 1.6. Российский и зарубежный опыт практики социального партнерства.	*Опрос»*
2	Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений	2.1. Социально-трудовые отношения. (понятие, виды) 2.2. Отличия социально-трудовых правоотношений от гражданско- правовых, связанных с трудом и от использования заемного труда. 2.3.Методы регулирования правоотношений в сфере труда. 2.4. Роль локальных нормативных актов в трудовых отношениях 2.5. Документирование трудовых отношений. 2.6. Основные требования к кадровым, организационно-распорядительным документам. 2.7. Внешние источники формирования трудового потенциала. 2.8. Регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях в организациях сферы услуг	Рефераты

3	Правовое регулирование субъектов социального партнерства	3.1.Виды субъектов трудового права: персонал как субъект, работодатели, физические лица, имеющие право заключать трудовые договоры в качестве работодателей. 3.2.Права и обязанности субъектов трудовых отношений. 3.3.Представители работников и их виды 3.4. Органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда. 3.5 Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права. 3.6. Органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.	Эссе

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела тем	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Теоретические аспекты системы управления персоналом на основе социального партнерства	1.1. Сущность, принципы и роль системы управления персоналом на основе социального партнерства 1.3.Основные принципы социального партнерства. 1.4.Понятие механизма, системы социального партнерства 1.5. Добровольность участия и обязательный характер совместно принятых решений. 1.6. Российский и зарубежный опыт практики социального партнерства.	Опрос»
2	Социальное партнерство как ключевое	2.1. Социально-трудовые отношения. (понятие, виды)	Рефераты

	направление регулирования социально-трудовых отношений	2.2. Отличия социально-трудовых правоотношений от гражданско- правовых, связанных с трудом и от использования заемного труда. 2.3.Методы регулирования правоотношений в сфере труда. 2.4. Роль локальных нормативных актов в трудовых отношениях 2.5. Документирование трудовых отношений. 2.6. Основные требования к кадровым, организационно-распорядительным документам. 2.7. Внешние источники формирования трудового потенциала. 2.8. Регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях в организациях сферы услуг.	
3	Правовое регулирование субъектов социального партнерства	3.1.Виды субъектов трудового права: работники как субъекты трудового права, работодатели, физические лица, имеющие право заключать трудовые договоры в качестве работодателей. 3.2.Права и обязанности субъектов трудовых отношений. 3.3.Представители работников и их виды 3.4. Органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, формировании и реализации государственной политики в сфере труда. 3.5 Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права. 3.6. Органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.	Опрос, решение задач ситуационных
4	Формы социального партнерства и их роль в управлении персоналом	4.1.Понятие форм социального партнерства 4.2. Коллективные переговоры - форма социального партнерства 4.3. Участие работников в управлении организацией 4.4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров 4.5. Трудовые споры и порядок их разрешения 4.6. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.	Рефераты, тестирование

5	Формы реализации социального партнерства	5.1. Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне 5.2. Соглашение как особый акт социального партнерства 5.3. Регистрация правовых актов и ответственность сторон социального партнерства 5.4. Предмет и порядок ведения коллективных переговоров по урегулированию разногласий. 5.5. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения коллективного договора. 5.6. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения соглашения. Действие соглашения. 5.8.Особенности правового регулирования социально-трудовых отношений в локальных нормативных актах.	Опрос

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	«Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г.. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

4	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	«Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с постатейным приложением материалов [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2017. -1165с. - 978-5-392-23813-2 http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471741
5	Проработка теоретического материала (подготовка к семинарам)	«Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ» составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки. https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : с постатейным приложением материалов: постатейный комментарий [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2015. -1123с. - 978-5-392-14723-6

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия

информации: Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрена

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентирован-ному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

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

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

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала магистрантом применяются такие оценочные средства, как контрольные вопросы, задания, тесты, эссе, рефераты, коллоквиумы, с использованием при этом интерактивных образовательных технологий.

Основной целью использования оценочных средств для проведения текущего контроля является: закрепление обучающимся теоретических знаний и практических навыков по основам нормативного регулирования и правового обеспечения в области управления персоналом.

Основными задачами, вытекающими из обозначенной цели использования оценочных средств, является проверка грамотного использования правовых норм в сфере труда и

способность магистранта обеспечить оптимизацию затрат на персонал и достижения необходимого баланса интересов работников и работодателей.

В процессе применения оценочных средств магистрант овладевает следующими компетенциями**:** ПК-9

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала магистрантом применяются такие оценочные средства, как контрольные вопросы, задания, тесты, эссе, рефераты, коллоквиумы, с использованием при этом интерактивных образовательных технологий, перечисленных в табл.4 рабочей программы.

Основной **целью** использования оценочных средств для проведения текущего контроля является: закрепление магистрантом теоретических знаний и практических навыков по основам нормативного регулирования и правового обеспечения в области управления персоналом.

Основными **задачами,** вытекающими из обозначенной цели использования оценочных средств, является проверка грамотного использования правовых норм в сфере труда и способность магистранта обеспечить оптимизацию затрат на персонал и достижения необходимого баланса интересов работников и работодателей.

В процессе применения оценочных средств магистрант овладевает следующими компетенциями: ПК-9

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

Для проведения текущего контроля по дисциплине по каждой теме (разделу) для закрепления материала магистром используется такое оценочное средство, как контрольные вопросы.

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

Образцы оценочных средств, используемые при проведении текущего контроля:

По теме 1 Теоретические аспекты системы управления персоналом на основе социального партнерства

Контрольные вопросы:

1. Сущность, принципы и роль системы управления персоналом на основе социального партнерства

1.3.Основные принципы социального партнерства.

1.4.Понятие механизма, системы социального партнерства

1.5. Добровольность участия и обязательный характер совместно принятых решений.

1.6. Российский и зарубежный опыт практики социального партнерства.

По теме 2. Социальное партнерство как ключевое направление регулирования социально-трудовых отношений

Контрольные вопросы:

2.1. Социально-трудовые отношения. (понятие, виды)

2.2. Отличия социально-трудовых правоотношений от гражданско-правовых, связанных с трудом и от использования заемного труда.

2.3.Методы регулирования правоотношений в сфере труда.

2.4. Роль локальных нормативных актов в трудовых отношениях

2.5. Документирование трудовых отношений.

2.6. Основные требования к кадровым,

организационно-распорядительным документам.

2.7. Внешние источники формирования трудового потенциала.

2.8. Регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях **По теме 3** Правовое регулирование субъектов социального партнерства *Контрольные вопросы:*

1. Виды субъектов трудового права.
2. Правовой статус субъектов трудовых отношений.
3. Представители работников и их виды.
4. Органы социального партнерства и их роль в договорном регулировании трудовых отношений.
5. Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права.
6. Органы и лица, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

По теме 4 Формы социального партнерства и их роль в управлении персона-лом

Контрольные вопросы:

.4.1. Понятие механизма и форм социального партнерства

4.2. Коллективные переговоры - форма социального партнерства

4.3. Участие работников в управлении организацией

4.4. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

4.5. Трудовые споры и порядок их разрешения

4.6. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

По теме 5 Формы реализации социального партнерства

Контрольные вопросы

5.1. Коллективный договор как правовой акт социального партнерства

5.2. Соглашение как особый акт социального партнерства

5.3. Регистрация правовых актов и ответственность сторон социального партнерства

5.4. Предмет и порядок ведения коллективных переговоров по урегули-рованию разногласий.

5.5. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения коллективного договора.

5.6. Порядок разработки проекта, заключения, изменения и дополнения соглашения. Действие соглашения.

5.7.Соотношение норм трудового законодательства с локальными нормативными актами.

5.8.Особенности правового регулирования социально-трудовых отношений в локальных нормативных актах.

Примерный перечень тем рефератов, эссе по дисциплине

1.Предмет трудового права и сфера его действия.

2.Социальное назначение трудового права и его основные функции.

3.Защитная функция трудового права.

4.Особенности метода правового регулирования трудовых и непосред-ственно связанных с ним отношений.

5.Механизм правового регулирования трудовых и непосредственно свя-занных с ним отношений.

6.Нормативное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений (понятие и виды).

7. **.** Формирование системы социального партнерства

8. Содержание и механизм социального партнерства

9.Субъекты социального партнерства

10. Коллективные переговоры - как одна из форм социального партнерства

11.Участие работников и их представителей в управлении организацией

12.Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

13.Органы социального партнерства

14. Теоретические основы коллективных переговоров

15.Виды соглашений и их роль в регулировании социально-трудовых и экономических отношений

16. Концепции качества трудовой жизни.

17. Эволюция системы организации и управления трудом в контексте социального партнерства

18.Действие нормативно - правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.

19.Единство и дифференцирование правового регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ним отношений.

20. Нормативные право-разъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.

21. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.

22. Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними отношений.

23. Коллективные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.

24. Нормативные правовые договоры в механизме правового регулирования трудовых отношений.

25. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.

26. Субъекты трудового права.

27. Индивидуальные субъекты трудового права.

28. Коллективные субъекты трудового права.

29. Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.

30. Правовой статус работника по трудовому праву.

31. Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.

32. Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами.

Примерные тесты

1. В сфере пересечения предметов каких отраслей права находятся отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника?

а) трудового и административного права; б)

трудового права и права социального

обеспечения; в) трудового и гражданского права;

г) трудового и уголовного права.

2. Какая функция трудового права преимущественно реализуется в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»?

а) защитная;

б) производственная;

в) регулятивная;

г) воспитательная.

3. В какой из указанных норм права реализуется принцип свободы труда?

а) в ст. 78 Трудового кодекса РФ — увольнение по соглашению сторон;

б) в ст. 80 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работника;

в) в ст. 81 Трудового кодекса РФ — увольнение по инициативе работо-дателя;

г) в ст. 83 Трудового кодекса РФ — увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. В каком виде кооператива на труд членов кооператива Трудовой кодекс распространяется в полном объеме?

а) в сельскохозяйственном кооперативе;

б) в производственном кооперативе; в)

потребительском кооперативе.

5. Правомерно ли наложение выговора за прогул на гражданина, работающего по гражданско-правовому договору?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной

инспекции труда; г) нет.

6. Какое средство метода применено в ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ, запрещающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами?

а) предписание;

б) запрет;

в) дозволение;

г) рекомендация.

7. Является ли источником Трудового права коллективный

договор? а) да; б) да, по решению суда;

в) да, при наличии соответствующего предписания государственной инспекции труда;

г) нет.

8. В каком порядке принимаются правила внутреннего Трудового распорядка?

а) работодателем единолично;

б) на общем собрании работников;

в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

г) работодателем с согласия профсоюза.

9. В каком порядке принимается коллективный

договор? а) работодателем единолично; б) на

общем собрании работников;

в) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

г) работодателем с согласия профсоюза.

10. Являются ли субъектами трудового права военнослужащие, исполняющие обязанности военной службы?

а) да;

б) являются лишь в части оснований прекращения

отношений; в) являются лишь в части поощрений за службу;

г) нет.

11. Требуется ли учет мнения представительного органа работников ор-ганизации при внесении изменений в Устав организации?

а) да;

б) да, на государственном предприятии;

в) да, в акционерном обществе;

г) нет.

12. Необходим ли учет мнения представительного органа работников организации при внесении изменений в положение об оплате труда?

а) да;

б) да, на государственном предприятии;

в) да, в акционерном обществе;

г) нет.

13. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Пра-вительства РФ?

а) генеральное соглашение;

б) региональное соглашение;

в) отраслевое — тарифное соглашение;

г) территориальное соглашение.

14. Участником какого вида коллективного соглашения являются ор-ганы местного самоуправления?

а) генерального соглашения;

б) регионального соглашения ;

в) отраслевого — тарифного соглашения;

г) территориального соглашения.

15. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор? а) по приказу работодателя; б) по решению профсоюзной организации;

в) по взаимному согласию работодателя и представителей работников в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора;

г) по решению суда.

16. По достижении какого возраста гражданин может быть признан без-работным?

а) 15 лет;

б) 16 лет;

в) 18 лет;

г) 21 год.

17. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по заочной форме обучения в высшем учебном заведении?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной

инспекции труда; г) нет.

18. Может ли быть признан безработным гражданин, обучающийся по очной форме обучения в высшем учебном заведении?

а) да;

б) да, с согласия профсоюза;

в) да, с согласия государственной

инспекции труда; г) нет.

19. Чему равен максимальный размер пособия по

безработице? а) 100% прежнего среднего заработка; б)

75% прежнего среднего заработка; в) 50% прежнего

среднего заработка;

г) прожиточному минимуму, установленному в субъекте федерации.

20. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) 18 лет.

21. Могут ли в трудовом договоре содержаться условия о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей?

а) да;

б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

в) да, с согласия профсоюза;

г) нет.

22. В каком порядке устанавливается испытание при приеме на работу (по общему правилу)?

а) в обязательном порядке для всех работников; б)

по соглашению сторон; в) только в случаях,

предусмотренных законодательством; г) по

усмотрению работодателя.

23. Какая продолжительность испытательного срока может быть установлена при приеме на работу (по общему правилу)?

а) до 3 месяцев;

б) до 6 месяцев;

в) до 9 месяцев;

г) до 12 месяцев.

24. Требуется ли согласие работника при перемещении его в другое структурное подразделение в той же местности с сохранением прежних существенных условий труда?

а) да;

б) да, но только в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

в) да, но при условии согласия

профсоюза; г) нет.

25. На какой срок может производиться перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости (по общему правилу)?

а) до одного месяца;

б) на все время производственной необходимости;

в) до одного месяца в течение календарного

года; г) до одного календарного года.

26. За какой срок работник должен предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию (по общему правилу)?

а) за 2 месяца;

б) за 2 недели;

в) за 3 недели;

г) за 3 дня.

27. Допускается ли прекращение трудового договора с главным бухгал-тером за утрату доверия со стороны работодателя?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, но при условии согласия государственной

инспекции труда; г) нет.

28. Допускается ли прекращение трудового договора с руководителем организации за совершение аморального проступка?

а) да;

б) да, но при условии согласия

профсоюза; в) да, если это предусмотрено

трудовым договором; г) нет.

29. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с работниками организации при смене собственника имущества организации?

а) да;

б) да, но при условии согласия

профсоюза; в) да, если это предусмотрено

трудовым договором; г) нет.

30. Допускается ли автоматическое прекращение трудового договора с руководителем организации при смене собственника имущества организации?

а) да;

б) да, но при условии согласия профсоюза;

в) да, если это предусмотрено

трудовым договором; г) нет.

Оценка тестов

При оценке выполнения тестового задания используется следующая шкала

Баллы	Степень выполнения задания
1	Менее чем на балл «2»
2	Выполнено не менее 20 % предложенных заданий
3	Выполнено не менее 30 % предложенных заданий
4	Выполнено не менее 40 % предложенных заданий
5	Выполнено не менее 50 % предложенных заданий
6	Выполнено не менее 60 % предложенных заданий
7	Выполнено не менее 70 % предложенных заданий
8	Выполнено не менее 80 % предложенных заданий
9	Выполнено не менее 90 % предложенных заданий
10	Выполнены все предложенные задания

Примерный перечень ситуационных задач

Задача № 1

Общее собрание работников автотранспортного цеха ЗАО «Сланцедобыча» выдвинуло требования к работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Переговоры между работниками и представителями работодателя не привели к урегулированию разногласий, в связи с чем работники приняли решение об объявлении забастовки. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, указывая, что автотранспортный цех не является обособленным структурным подразделением, а работники автотранспортного цеха не вправе проводить забастовку, приводящую к остановке деятельности других структурных подразделений.

Как разрешить данную ситуацию?

Задача № 2

14-летний подросток после окончания семи классов средней школы во время каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку о том, что ему разрешается поступить на работу. Директором школы в выдаче подобной справки ему было отказано на том основании, что согласно Закону РФ « Об образовании « все подростки в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования и не имеют права работать.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача № 3

Кравцов в течение года после увольнения занимался предпринимательством в сфере бытовых услуг, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в центр занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год.

В *каком случае Кравцов может получить статус безработного? Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости? Определите размер его пособия по безработице.*

Задача № 4

На заседании профкома ГУП было выдвинуто предложение не заключать новый коллективный договор, т.к. основные положения действующего договора соответствует потребностям предстоящего периода. Было предложено внести изменения в отдельные пункты действующего коллективного договора и на этом компанию по выработке коллективного договора закончить.

Возможно ли такое решение?

Задача № 5

Аппаратчик нефтеперерабатывающего завода Сергеев получил медицинское заключение, согласно которому он нуждается в переводе на более легкую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Начальник цеха, к которому он обратился, посмотрев штатное расписание цеха, сказал, что в его цеху, к сожалению, подходящих вакансий по такой работе нет. Поэтому если хочет, то пусть продолжает работать на прежней должности, либо может уволиться по собственному желанию.

Какие требования трудового законодательства должны быть выполнены применительно к Сергееву?

Задача № 6

Главный бухгалтер Григорьева была уволена с работы в связи с недостачей на сумму 57 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии отдела. Григорьева погасила установленную недостачу и обратилась к администрации о восстановлении на работе, в чем ей было отказано. Тогда она обратилась в суд.

Какое решение должен вынести суд?

Задача № 7

Водитель аптечного склада получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 660 тыс. рублей. Организация предъявила к водителю иск о взыскании суммы ущерба.

Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза.

Каким должно быть решение суда? В чем заключается содержание договора о полной материальной ответственности? При каких условиях такой договор может быть заключен с работниками?

Задача № 8

Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача № 9

Водитель автобусного парка из-за ремонта его автобуса был переведен на другую работу в качестве слесаря. Однако Панин отказался от данного перевода. За отказ администрация уволила его за прогул.

Правомерны ли действия администрации? Какой порядок перевода на другую работу?

Задача № 10

На предприятии, преобразованном в АО, между рабочими, которых представлял профком, и администрацией возникли разногласия по поводу коллективного договора. Администрация считала, что прежний коллективный договор недействителен, а новый заключать не следует. Профком настаивал на временном действии старого договора и начале переговоров и начале переговоров по заключению нового.

Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров? Как будет разрешен данный спор и какова ответственность администрации за отказ от ведения переговоров?

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

1. Отношения в сфере труда, регулируемые трудовым законодательством и методы их регулирования
2. Правовое регулирование социально-трудовых отношений
3. Документирование трудовых отношений
4. Внешние источники формирования трудового потенциала
5. Правовое регулирование субъектов в сфере труда
6. Социальное партнерство и его роль в регулировании социально-трудовых отношений
7. Система, формы, механизм социального партнерства
8. Правовое положение сторон трудовых отношений
9. Содержание и механизм социального партнерства
10. Субъекты социального партнерства
11. Коллективные переговоры - как одна из форм социального партнерства
12. Проведение взаимных консультаций
13. Участие работников и их представителей в управлении организацией
14. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров
15. Органы социального партнерства
16. Место социально-партнерских отношений в системе трудовых и иных тесно связанных с ними отношений
17. Порядок разрешения коллективного трудового спора
18. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция
19. Органы надзора и контроля за соблюдением актов, содержащих нормы трудового права
20. Защита профсоюзами трудовых прав работников
21. Понятие и виды соглашений и их роль в рыночных условиях хозяйствования
22. Сущность, принципы и роль системы управления персоналом на основе социального партнерства
23. Основные принципы социального партнерства.
24. Понятие механизма, системы социального партнерства
26. Добровольность участия и обязательный характер совместно принятых решений.
27. Российский и зарубежный опыт практики социального партнерства.

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

5.1.Основная литература:

1. Моисеев, В.В. Социальная политика России / В.В. Моисеев. - М.: ДиректМедиа, 2014. - 348 с. - ISBN 978-5-4458-6468-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: //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. - 978-5-39223813- - 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.

4.Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] :учебник / А.В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2017. — 288 с. —Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/93448.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах *«Лань» и «Юрайт».*

5.2. Дополнительная литература:

1. Казаков, С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ [Электронный ресурс] : монография / С.О. Казаков. - М. : Проспект, 2017. - 288 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=471389

2. Социальное партнерство государства и религиозных организаций [Электронный ресурс] : научная монография / В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.В. Симонов и др. - М. : Научный эксперт, 2009. - 232 с. - http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=78185.

3. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистра-туры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2.

4. Трудовое право: практикум [Электронный ресурс] / Москва:Проспект,2016. 494с. - 978-5-392-20088-7http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444900

5.3. Периодические издания:

1. Федеральный образовательный портал – Экономика, социология, менеджмент http://www.ecsocman.edu.ru

2. Журнал «Социологические исследования» http://www.isras.ru/socis_2008_4.html

3. Журнал исследований социальной политики http://www.jsps.ru

4. Регион: экономика и социология http://region.socionet.ru/

5. Уровень жизни населения регионов России - http://www.vcug.ru/index.html

6. Вопросы статистики – http://www.infostat.ru

Периодические издания по общественным и гуманитарным наукам - http://dlib.eastview.com :

- Власть;

- Государство и право;

- Общественные науки и современность;

- Полис: Политические исследования;

- Социс: Социологические исследования.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интер-нет», необходимых для освоения дисциплины).

1. http://lib.uni-dubna.ru – сайт библиотеки университета "Дубна";
2. www.garant.ru - Система «Гарант», правовые базы российского законодательства;
3. www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс);
4. www.rbc.ru - РИА «Рос Бизнес Консалтинг»;
5. www.rg.ru - сервер «Российской газеты»;
6. www.elibrary.ru – журналы AIP.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших

освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются аспирантами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине антикоррупционная политика.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем в лекционном формате и при подготовке заданий для практических занятий студентами, использование Интернет-технологий при подготовке обучающимися, общение с преподавателем по электронной почте.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется редактор Microsoft Office Professional Plus, Microsoft Windows 8, 10 с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия). Режим доступа http://uisrussia.msu.ru/

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

3. Электронная библиотечная система "Университетская библиотека ONLINE". Режим доступа http://www.biblioclub.ru/ . Доступна версия сайта для слабовидящих.

4. Электронная библиотечная система BOOK.ru. Режим доступа http://www.book.ru/ . Доступна версия сайта для слабовидящих

5. Электронная библиотечная система «Юрайт». Режим доступа http://www.biblio-online.ru/. Доступна версия сайта для слабовидящих.

6. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. Режим доступа http://lib.myilibrary.com.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Социальное партнерство»

	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л

2.	Занятия семинарского типа	Аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, а также аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд., 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
3.	Групповые и индивидуальные консультации	Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента а.224 (206А, 205Н, 218Н), ауд. А208Н
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитории, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (Microsoft Office 2016). Ауд. 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н
5.	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 Ауд.213А, 218А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н

10. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

В процессе изучения дисциплины используются современные профессиональные базы данных, информационные справочные и поисковые системы, находящиеся в режиме свободного доступа. Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем ежегодно обновляется.

Перечень профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем, используемых в процессе преподавания дисциплины

	Наименование электронного ресурса	Ссылка на электронный адрес
1.	Базы данных Министерства экономического развития РФ	http://economy.gov.ru
2.	Базы статистических данных Росстата	http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/
3.	Консультант Плюс – справочная правовая система. Доступ к СПС Консультант Плюс предоставляется в Зале доступа к электронным ресурсам и каталогам (к. А 213 библиотечный корпус), class@lib.kubsu.ru	http://www.consultant.ru/
4.	База открытых данных Министерства труда и социальной защиты РФ	https://rosmintrud.ru/opendata
5.	База данных профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ	http://profstandart.rosmintrud.ru
6.	База данных исследований Центра стратегических разработок	https://www.csr.ru/issledovaniya/
7.	База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН	http://www2.viniti.ru/
8.	База данных Научной электронный библиотеки eLIBRARY.RU	https://elibrary.ru/
9.	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия)	http://uisrussia.msu.ru/

Рецензия

на рабочую учебную программу дисциплины

«Социальное партнерство»

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»
Разработчик: к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Социальное партнерство» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основных образовательных программ по магистерской программе: «Управление персоналом в организациях сферы услуг» (очной, заочной форм обучения) по направлению «Управление персоналом».

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из шести разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений магистров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений, оценивание их последствий и ответственности за их реализацию.

В процессе изучения дисциплины бакалавр приобретает знания и практические навыки по использованию категориального аппарата социальной политики для решения сложных управленческих задач в области государственного управления, регулирования управленческой деятельности организации.

В рабочей программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности магистров, указаны формы текущего и итогового контроля.

Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса.

Программа может быть использована в учреждениях высшего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы магистров по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

РЕЦЕНЗЕНТ:
Директор ООО «Север» Некрасова Ю.Ю.

Рецензия

на рабочую учебную программу дисциплины

«Социальное партнерство»

Направление подготовки: 38.04.03 «Управление персоналом»
Разработчик: к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента КубГУ Валькович О.Н.

Представленная на рецензию рабочая программа по учебной дисциплине «Социальное партнерство» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного стандарта высшего профессионального образования обязательными при реализации основных образовательных програм по магистерской программе: «**Управление персоналом в организациях сферы услуг**» (очной, заочной форм обучения) по направлению «Управление персоналом».

Структура программы соответствует требованиям к разработке рабочей учебной программы дисциплины в КубГУ и содержит: титульный лист с реквизитами, цели и задачи освоения дисциплины, место дисциплины в структуре ООП ВО, требования к результатам освоения содержания дисциплины, содержание и структуру дисциплины, образовательные технологии, оценочные средства для промежуточной аттестации, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Программа раскрывает содержание учебной дисциплины, состоящее из шести разделов. Учебная программа предусматривает объем знаний и умений магистров, необходимый для формирования компетенций, направленных на принятие организационно-управленческих решений, оценивание их последствий и ответственности за их реализацию.

В процессе изучения дисциплины бакалавр приобретает знания и практические навыки по использованию категориального аппарата социальной политики для решения сложных управленческих задач в области государственного управления, регулирования управленческой деятельности организации.

В рабочей программе определены примерные темы лекционных занятий, сформулированы темы практических занятий и задания самостоятельной учебной деятельности магистров, указаны формы текущего и итогового контроля.

Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины предполагает использование интерактивных технологий при изучении курса.

Программа может быть использована в учреждениях высшего профессионального образования, реализующих основные образовательные программы магистров по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

РЕЦЕНЗЕНТ:

Д.э.н, профессор ФГБОУ ВО
«Кубанский государственный университет» Воронина Л.А.