

**Автономная некоммерческая организация  
высшего образования  
«Российская академия предпринимательства»  
(АНО ВО «РАП»)**



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
Е.Е. Ермакова  
\_\_\_\_\_ 2016 г.

**Кафедра:** Управление персоналом  
(название кафедры)

**Авторы:** Гусов А.З., д.э.н., профессор  
(ф.и.о., ученая степень, ученое звание)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

(наименование учебной дисциплины)

**Направление** 38.03.02 Менеджмент

**Направленность - Предпринимательская деятельность**

**Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр

**Форма обучения:** очная, заочная

<p>Одобрена на заседании Ученого Совета АНО ВО «РАП»</p> <p>Протокол № 2 от «18» февраля 2016 г.</p>	<p>Одобрена на заседании кафедры «Экономическая теория, мировая экономика, менеджмент и предпринимательство»</p> <p>Протокол № 6 от «16» февраля 2016 г.</p>
--	--

Москва 2016 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Социальное партнерство» является формирование у студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент», направленность Предпринимательская деятельность знаний и понимания теоретических основ организационного, социально-экономического, правового, регулирования отношений социального партнерства в условиях современной рыночной экономики, формирование умения выявлять тенденции развития управленческих приемов и методов, а также законодательства, регулирующих коллективные трудовые отношения, развитие навыков юридически обоснованных действий в рамках социального партнерства.

### Основные задачи изучения дисциплины:

- Овладение основными методами и инструментами управления социально-трудовыми отношениями на основе принципов социального партнерства; формирование у студентов современных навыков профессиональной работы по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях на основе принципов социального партнерства;
- Формирование у обучающихся системы знаний о проблемах управления отношениями социального партнерства в современных организациях;
- Формирование у студентов знаний о современных концепциях социального партнерства, а также тенденциях его практической реализации в деятельности российских и зарубежных компаний;
- Освоение современных инструментов, методов и принципов анализа социальных проблем управления с позиции социального партнерства;
- Усвоение содержания понятий, относящихся к предметной области социального партнерства;
- Формирование представлений о сущности, целях, субъектах, принципах и механизмах реализации социального партнерства;
- Ознакомление с идейно-теоретическими основами социального партнерства;
- Изучение международного и отечественного опыта становления и эволюции концепции и практики социального партнерства;
- Формирование знаний международной и российской нормативно-правовой базы социального партнерства;
- Знание и понимание роли субъектов социального партнерства (представителей работников и работодателей, государства) в реализации принципа трипартизма в процессе переговоров по достижению и оформлению соглашений и коллективных договоров;
- Получение представления о тенденциях и проблемах развития социального партнерства в регионах, субъектах РФ и на предприятиях различных отраслей российской экономики.
- Изучение и приобретение практических навыков использования инструментария и методов социального партнерства в управлении социально-трудовыми отношениями.

В результате освоения тем дисциплины студент должен

### **Знать:**

- сущность идейно-теоретических концепций социального партнерства с точки зрения социалистического и либерального подходов;
- особенности основных национальных моделей социального партнерства;
- положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;
- требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей.

### **Уметь:**

- применять теоретические знания в анализе практических ситуаций в условиях реальной бизнес-практики и критически оценивать их последствия;
- свободно владеть терминологией и основными понятиями курса;

–разбираться в современных технологиях в области социального партнерства и применять их в практической деятельности;

–учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.

**Владеть:**

–терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.

**2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с результатами освоения ООП (знать, уметь, владеть, понимать)
ПК-2	владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в числе в межкультурной среде;	<b>Знать</b> требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;
		<b>Уметь</b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности
		<b>Владеть</b> методами и подходами обеспечения отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере; навыками нормативно-правового анализа социально-трудовых отношений; современными стандартами социального партнерства в трудовой сфере; терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства. терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.

**2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины**

Наименование раздела дисциплины	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)
<b>Раздел 1.</b> Идейно-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	Тема 1. Сущность, цели, задачи, принципы и развитие идеологии социального партнерства Проблема разрешения противоречий между трудом и капиталом в обществе с рыночной экономикой. Революционная и реформистская концепции разрешения данного противоречия. Понятие социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Понятие «система социального партнерства», субъекты системы социального партнерства. Основные сферы функционирования системы социального партнерства: социально-трудовые и связанные с ними политические и экономические отношения общества с рыночной экономикой. Работники как сторона социального партнерства. Работодатели как сторона социального партнерства. Теоретические и практические проблемы правового положе-	ПК-2	<b>Знать:</b> требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов,

	<p>ния государства в системе социального партнерства. Основные принципы функционирования системы социального партнерства. Общая характеристика механизма функционирования системы социального партнерства. Формирование идеологии социального партнерства: социализм и либерализм. Социальное партнерство как идеология общества с рыночной экономикой.</p> <p>Тема 2. Зарубежный и российский опыт становления, развития и современные модели социального партнерства в сфере трудовых отношений</p> <p>Мировой опыт развития социального партнерства. Международная организация труда (МОТ), основные принципы ее деятельности. Координирующая роль Международной организации труда (МОТ). Участие России в деятельности МОТ. Международные стандарты социального партнерства в сфере трудового права. Тенденции развития и современные национальные модели социального партнерства в зарубежных странах. Российский дореволюционный и советский опыт регуляции социально-трудовых отношений..</p>	<p>конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p> <p><b>Уметь:</b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.</p>
<p><b>Раздел 2.</b> Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации</p>	<p>Тема 3. Государство как участник и гарант системы социального партнерства</p> <p>Основные функции государства в социально-экономическом развитии общества. Государство и права человека. Социальная ответственность государства и механизм ее реализации. Государство в системе трудовых отношений. Основные направления деятельности государства в системе социального партнерства в условиях экономических реформ. Определение государством «правил игры»: принятие законодательных актов, обуславливающие сферы, границы взаимных обязательств, характер взаимной ответственности социальных партнеров – работодателей и работников. Разработка и реализация политики, обеспечивающей баланс реализации интересов различных социальных сил общества – как задача демократического правового государства.</p> <p>Тема 4. Предприниматели, работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства</p> <p>Основные сферы и формы социальной ответственности бизнеса. Социальная ответственность бизнеса перед обществом. Заинтересованность крупного и среднего предпринимательства в социально-политической стабильности и высоком качестве рабочей силы. Бизнес как деятельность для получения прибыли. Бизнес как источник роста общественного благосостояния. Основные сферы ответственности бизнеса в производстве, распределении, обмене и сбыта продукции. Правовое регулирование социальной ответственности бизнеса перед обществом. Предприниматель, работодатель как субъект социального партнерства. Права предпринимателя, интересы, цели, ответственность. Исторический опыт организации работодателей в системе социального</p>	<p><b>ПК-2</b></p> <p><b>Знать:</b> требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p> <p><b>Уметь:</b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> методами в</p>

	<p>партнерства. Основные функции предпринимателей, работодателей в системе социального партнерства. Взаимоотношения союзов предпринимателей, работодателей с органами государственной власти и профессиональными союзами. Объективная заинтересованность предпринимателей, работодателей в обеспечении социального мира с работниками и возможность ее реализации через систему социального партнерства, коллективно-договорную форму регулирования социально-трудовых отношений. Участие предпринимателей в совершенствовании трудовых отношений в коллективах.</p> <p>Тема 5. Работники и их профессиональные союзы как субъекты социального партнерства</p> <p>Роль наемного труда в развитии общественного производства. Основные тенденции изменения экономического, социального и политического положения наемных работников в странах с развитой рыночной экономикой во второй половине XX века. Состояние, структура и тенденции развития наемного труда в различных отраслях производства. Основные интересы в труде наемного работника.</p> <p>Профессиональные объединения, их роль в защите интересов работников. Социально-экономические и политические условия организации и деятельности профсоюзов в России в переходный период. Характеристика современного российского профсоюзного движения. Законодательство Российской Федерации о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Коллективно-договорная сфера деятельности профсоюзов. Массовые акции трудящихся, организуемые профсоюзами, как форма социального протеста. Равноправие профсоюзов в трехсторонних комиссиях социального партнерства.</p> <p>Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства. Содержание и структура соглашений. Содержание и структура коллективных договоров</p> <p>Конституция Российской Федерации как важнейший источник, закрепляющий основные принципы регулирования труда. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в сфере применения труда работников. Трудовое законодательство — предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Акты-соглашения: генеральное, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др., коллективные договоры. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц. Органы социального партнерства. Деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Основные уровни системы социального партнерства. Особенности функциониро-</p>	<p>области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.</p>
--	--	---

	<p>вания системы социального партнерства на государственном, региональном и местном уровнях. Субъекты системы социального партнерства на различных уровнях ее функционирования. Основные органы системы социального партнерства (Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, Региональные трехсторонние комиссии и др.). Соглашения и коллективные договоры в системе социального партнерства. Формы соглашений и договоров (Генеральное, региональное, отраслевое, тарифное, территориальное, коллективный договор). Коллективный договор, его стороны и их представители. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий</p>		
<p><b>Раздел 3.</b> Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства</p>	<p>Тема 7. Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения и методика разрешений. Коллективные переговоры. Переговорный процесс — неотъемлемый элемент партнерских отношений. Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения, методика рассмотрения и разрешения. Социальное партнерство и регулирование трудовых конфликтов. Понятие трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Виды трудовых споров. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Принципы разрешения разногласий. Правовая характеристика соглашения, достигнутого в процессе разрешения разногласий. Теоретические и практические проблемы формирования механизма разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Средства, используемые работниками для оказания давления на работодателя (забастовки, пикетирование, шествия и т.п.): правовое регулирование и практика применения. Участие государства в разрешении разногласий. Практика деятельности служб по разрешению коллективных трудовых споров при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации. Коллективные переговоры как основная форма реализации социального партнерства. Переговорный процесс между субъектами социального партнерства как основа механизма функционирования системы социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p> <p>Тема 8. Социальное партнерство на рынке труда. Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства</p> <p>Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа содействия занятости населения в Российской Федерации, иные программы. Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Понятие и формы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Правовое положение профессиональных союзов в сфере занятости. Взаимодействие участников системы социального партнерства в сфере правового регулиро-</p>	<p><b>ПК-2</b></p>	<p><b><u>Знать:</u></b> требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p> <p><b><u>Уметь:</u></b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p> <p><b><u>Владеть:</u></b> методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.</p>

	<p>вания занятости. Координационные комитеты содействия занятости населения. Правовая организация трудоустройства. Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными. Виды регистрации. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Порядок выплаты пособия по безработице. Скрытая безработица. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.</p> <p>Тема 9. Социальное партнерство в антикризисном управлении</p> <p>Основные черты и функции антикризисного управления. Антикризисные аспекты государственного управления в странах с развитой рыночной экономикой. Основные факторы, которые определяют эффективность антикризисного управления. Особенности технологии антикризисного управления современной коммерческой организацией. Проблемы и противоречия социально-экономического характера между работником, работодателем и государством в условиях кризиса. Особенности партнерских отношений в условиях кризиса организации. Регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления. Специфика регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.</p>		
--	--	--	--

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебная дисциплина «Социальное партнерство» является дисциплиной по выбору вариативной части блока Б1. «Дисциплины (модули)» - Б1.В.ДВ.4. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой деятельности.

«Социальное партнерство» как самостоятельная наука имеет тесную связь с другими науками. В частности, она находится в логической и содержательно-методической связи с такими дисциплинами, как «Социология», «Экономика организаций»; «Управление персоналом предпринимательских структур», «Корпоративная социальная ответственность». Основные положения дисциплины должны быть использованы в последующей практической деятельности.

### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

#### Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Семестры	
		3	4
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>36</b>		
В том числе:			
лекции (Л)	<b>19</b>	<b>19</b>	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	<b>13</b>	<b>13</b>	
Контроль самостоятельной работы (КСР):	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	
Виды промежуточной аттестации, контроль	<b>14</b>	<b>зачет</b>	
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	<b>72</b>		
	Часы:		

<b>плины:</b>	Зач. ед.	<b>2</b>		
---------------	----------	----------	--	--

### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Курсы	
		2	
<b>Контактная работа (всего)</b>	<b>16</b>		
В том числе:			
лекции (Л)	<b>6</b>	<b>6</b>	
практические (ПЗ) и семинарские (С) занятия	<b>6</b>	<b>6</b>	
Контроль самостоятельно работы (КСР):	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Самостоятельная работа (СРС):</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	
Виды промежуточной аттестации, контроль	<b>4</b>	<b>зачет</b>	
<b>ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:</b>	Часы:	<b>72</b>	
	Зач. ед.	<b>2</b>	

### 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
	Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
<b>Раздел 1. Идеино-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства</b> <b>Тема 1. Сущность, цели, задачи, принципы и развитие идеологии социального партнерства</b> Проблема разрешения противоречий между трудом и капиталом в обществе с рыночной экономикой. Революционная и реформистская концепции разрешения данного противоречия. Понятие социального партнерства. Субъекты социального партнерства. Понятие «система социального партнерства», субъекты системы социального партнерства. Основные сферы функционирования системы социального партнерства: социально-трудовые и связанные с ними политические и экономические отношения общества с рыночной экономикой. Работники как сторона социального партнерства. Работодатели как сторона социального партнерства. Теоретические и практические проблемы правового положения государства в системе социального партнерства. Основные принципы функционирования системы социального партнерства. Общая характеристика механизма функционирования системы социального партнерства. Формирование идеологии социального партнерства: социализм и либерализм. Социальное партнерство как идеология общества с рыночной экономикой.	3		1		2	6	
	1		-		5	6	



<p><b>Тема 2. Зарубежный и российский опыт становления, развития и современные модели социального партнерства в сфере трудовых отношений</b>  Мировой опыт развития социального партнерства. Международная организация труда (МОТ), основные принципы ее деятельности. Координирующая роль Международной организации труда (МОТ). Участие России в деятельности МОТ. Международные стандарты социального партнерства в сфере трудового права. Тенденции развития и современные национальные модели социального партнерства в зарубежных странах. Российский дореволюционный и советский опыт регулирования социально-трудовых отношений.</p>	2 -	1 1	1 -	3 6	7 7	письменные блиц-опросы по теории; ситуационные задания
<p><b>Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации</b>  <b>Тема 3. Государство как участник и гарант системы социального партнерства</b>  Основные функции государства в социально-экономическом развитии общества. Государство и права человека. Социальная ответственность государства и механизм ее реализации. Государство в системе трудовых отношений. Основные направления деятельности государства в системе социального партнерства в условиях экономических реформ. Определение государством «правил игры»: принятие законодательных актов, обуславливающие сферы, границы взаимных обязательств, характер взаимной ответственности социальных партнеров – работодателей и работников. Разработка и реализация политики, обеспечивающей баланс реализации интересов различных социальных сил общества – как задача демократического правового государства</p>	2 1	2 -	- 1	2 5	6 7	Рефераты, доклады
<p><b>Тема 4. Предприниматели, работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства</b>  Основные сферы и формы социальной ответственности бизнеса. Социальная ответственность бизнеса перед обществом. Заинтересованность крупного и среднего предпринимательства в социально-политической стабильности и высоком качестве рабочей силы. Бизнес как деятельность для получения прибыли. Бизнес как источник роста общественного благосостояния. Основные сферы ответственности бизнеса в производстве, распределении, обмене и сбыта продукции. Правовое регулирование социальной ответственности бизнеса перед обществом. Предприниматель, работодатель как субъект социального партнерства. Права предпринимателя, интересы, цели, ответственность. Исторический опыт организации работодателей в системе социального партнерства. Основные функции предпринимателей, работодателей в системе социального партнерства. Взаимоотношения союзов предпринимателей, работодателей с органами государственной власти и профессиональными союзами. Объективная заинтересованность предпринимателей, работодателей в обеспечении социального мира с работниками и возможность ее реализации через систему социального партнерства, коллективно-договорную форму регулирования социально-трудовых отношений. Участие предпринимателей в совершенствовании трудовых отношений в коллективах.</p>	2 1	2 1		2 6	6 8	

<p><b>Тема 5. Работники и их профессиональные союзы как субъекты социального партнерства</b>  Роль наемного труда в развитии общественного производства. Основные тенденции изменения экономического, социального и политического положения наемных работников в странах с развитой рыночной экономикой во второй половине XX века. Состояние, структура и тенденции развития наемного труда в различных отраслях производства. Основные интересы в труде наемного работника.  Профессиональные объединения, их роль в защите интересов работников. Социально-экономические и политические условия организации и деятельности профсоюзов в России в переходный период. Характеристика современного российского профсоюзного движения. Законодательство Российской Федерации о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Коллективно-договорная сфера деятельности профсоюзов. Массовые акции трудящихся, организуемые профсоюзами, как форма социального протеста. Равноправие профсоюзов в трехсторонних комиссиях социального партнерства.</p>	2	2	-	2	6	письменные блиц-опросы по теории;
	-	1	1	6	8	
<p><b>Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства. Содержание и структура соглашений. Содержание и структура коллективных договоров</b>  Конституция Российской Федерации как важнейший источник, закрепляющий основные принципы регулирования труда. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в сфере применения труда работников. Трудовое законодательство — предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Подзаконные нормативные акты о труде: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Акты-соглашения: генеральное, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и др., коллективные договоры. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц. Органы социального партнерства. Деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Основные уровни системы социального партнерства. Особенности функционирования системы социального партнерства на государственном, региональном и местном уровнях. Субъекты системы социального партнерства на различных уровнях ее функционирования. Основные органы системы социального партнерства (Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, Региональные трехсторонние комиссии и др.). Соглашения и коллективные договоры в системе социального партнерства. Формы соглашений и договоров (Генеральное, региональное, отраслевое, тарифное, территориальное, коллективный договор). Коллективный договор, его стороны и их представители. Содержание коллективного договора. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия. Контроль за соблюдением</p>	2	1	1	3	7	
	1	-	-	6	7	

коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий						
<p><b>Раздел 3. Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства</b></p> <p><b>Тема 7. Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения и методика разрешений. Коллективные переговоры. Переговорный процесс — неотъемлемый элемент партнерских отношений.</b></p> <p>Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения, методика рассмотрения и разрешения. Социальное партнерство и регулирование трудовых конфликтов. Понятие трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Виды трудовых споров. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Принципы разрешения разногласий. Правовая характеристика соглашения, достигнутого в процессе разрешения разногласий. Теоретические и практические проблемы формирования механизма разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Средства, используемые работниками для оказания давления на работодателя (забастовки, пикетирование, шествия и т.п.): правовое регулирование и практика применения. Участие государства в разрешении разногласий. Практика деятельности служб по разрешению коллективных трудовых споров при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации. Коллективные переговоры как основная форма реализации социального партнерства. Переговорный процесс между субъектами социального партнерства как основа механизма функционирования системы социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.</p>	2 1	1 1	1 1	3 6	7 9	Рефераты, доклады
<p><b>Тема 8. Социальное партнерство на рынке труда. Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства</b></p> <p>Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа содействия занятости населения в Российской Федерации, иные программы. Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Понятие и формы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Правовое положение профессиональных союзов в сфере занятости. Взаимодействие участников системы социального партнерства в сфере правового регулирования занятости. Координационные комитеты содействия занятости населения. Правовая организация трудоустройства. Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными. Виды регистрации. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии матери-</p>	2 1	2 1		2 6	6 8	письменные блиц-опросы по теории;

альной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Порядок выплаты пособия по безработице. Скрытая безработица. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.							
<b>Тема 9. Социальное партнерство в антикризисном управлении</b> Основные черты и функции антикризисного управления. Антикризисные аспекты государственного управления в странах с развитой рыночной экономикой. Основные факторы, которые определяют эффективность антикризисного управления. Особенности технологии антикризисного управления современной коммерческой организацией. Проблемы и противоречия социально-экономического характера между работником, работодателем и государством в условиях кризиса. Особенности партнерских отношений в условиях кризиса организации. Регулирование социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления. Специфика регулирования трудовых отношений в условиях процедуры банкротства. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.	2 -	1 1	1 1	3 6	7 8		Тестирование
<b>Промежуточный контроль</b>					14 4		Зачет
<b>ВСЕГО: Очная форма</b>	19	13	4	22	72		
<b>Заочная форма</b>	6	6	4	52	72		

### 5.1. Практические занятия

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование лабораторных работ / практических занятий	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.	Интерактивная форма
Раздел 1. Идеино-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	Тема 1. Сущность, цели, задачи, принципы и развитие идеологии социального партнерства	1 -	
	Тема 2. Зарубежный и российский опыт становления, развития и современные модели социального партнерства в сфере трудовых отношений	1/1 1/1	Обсуждение рефератов
Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации	Тема 3. Государство как участник и гарант системы социального партнерства	2 -	
	Тема 4. Предприниматели, работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства	2/2 1/1	Метод развивающей кооперации
	Тема 5. Работники и их профессиональные союзы как субъекты социального партнерства	2 1	
	Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства. Содержание и структура соглашений. Содержание и структура коллективных договоров	1 -	

Раздел 3. Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства	Тема 7. Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения и методика разрешений. Коллективные переговоры. Переговорный процесс — неотъемлемый элемент партнерских отношений.	1/1 1/1	Обсуждение рефератов
	Тема 8. Социальное партнерство на рынке труда. Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства	2/2 1/1	Метод развивающей кооперации
	Тема 9. Социальное партнерство в антикризисном управлении	1 1	
<b>ВСЕГО: Очная форма</b> <b>Заочная форма</b>		13/6 6/4	

## 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Раздел 1. Идеи-но-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Кривцова Е. В. Проблемы толерантности в социальных отношениях. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 124 с. ISBN: 978-5-4475-3810-1. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1</a>.</li> <li>Потапова А. А. Трудовое право. Краткий курс. М.: Проспект, 2014. – 151 с. ISBN: 978-5-392-11557-0 <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1</a></li> <li>Согласование интересов работников, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений (сб.). М.: ИД "Юриспруденция", 2011. – 185 с. ISBN: 978-5-9516-0381-4. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078</a></li> <li>Чижик В. П., Половинко В. С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации. Омск, 2011. – 368 с. ISBN: 978-5-7779-1275-6. То же [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1</a></li> </ol>	5 11

<p>Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кривцова Е. В. Проблемы толерантности в социальных отношениях. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 124 с. ISBN: 978-5-4475-3810-1. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1</a>.</li> <li>2. Потапова А. А. Трудовое право. Краткий курс. М.: Проспект, 2014. – 151 с. ISBN: 978-5-392-11557-0 <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1</a></li> <li>3. Согласование интересов работников, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений (сб.). М.: ИД "Юриспруденция", 2011. – 185 с. ISBN: 978-5-9516-0381-4. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078</a>.</li> <li>4. Чижик В. П. , Половинко В. С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации. Омск, 2011. – 368 с. ISBN: 978-5-7779-1275-6. То же [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1</a></li> </ol>	<p>9 23</p>
<p>Раздел 3. Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства</p>	<p>Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Кривцова Е. В. Проблемы толерантности в социальных отношениях. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 124 с. ISBN: 978-5-4475-3810-1. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&amp;id=276267&amp;sr=1</a>.</li> <li>2. Потапова А. А. Трудовое право. Краткий курс. М.: Проспект, 2014. – 151 с. ISBN: 978-5-392-11557-0 <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=276985&amp;sr=1</a></li> <li>3. Согласование интересов работников, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений (сб.). М.: ИД "Юриспруденция", 2011. – 185 с. ISBN: 978-5-9516-0381-4. [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=143078</a>.</li> <li>4. Чижик В. П. , Половинко В. С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации. Омск, 2011. – 368 с. ISBN: 978-5-7779-1275-6. То же [Электронный ресурс]. URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&amp;id=238156&amp;sr=1</a></li> </ol>	<p>8 18</p>
	<p><b>ВСЕГО: Очная форма</b> <b>Заочная форма</b></p>	<p>22 52</p>

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

### 7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>
1	<b>ПК-2</b> владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в числе в межкультурной среде;
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>

2.1.	<i>Название и содержание этапа</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<p><b><u>Этап 1: Знать</u></b>            требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p>	<b>ПК-2</b>
2.2.	<p><b><u>Этап 2: Уметь</u></b>            учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p>	<b>ПК-2</b>
2.3.	<p><b><u>Этап 3: Владеть</u></b>            методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.</p>	<b>ПК-2</b>

## 7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-2	<p><b>Знать:</b> требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p> <p><b>Уметь:</b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p> <p><b>Владеть:</b> методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений; терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.;</p>	<p><b>Пороговый уровень:</b> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций - дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><b>Базовый уровень:</b> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций - позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><b>Повышенный уровень:</b> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач - предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий



### **7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

#### **Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет)**

Уровень знаний определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно», «зачтено», «незачтено».

**«Зачтено»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены.

**«Незачтено»** – Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий не выполнено.

#### **Оценивание результатов письменного опроса на практическом занятии**

**«Отлично»** – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

**«Хорошо»** – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

**«Удовлетворительно»** – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

**«Неудовлетворительно»** – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

#### **Оценивание результатов тестирования**

**«Отлично»** – 80-100% правильных ответов.

**«Хорошо»** – 51-79% правильных ответов.

**«Удовлетворительно»** – 35-50% правильных ответов.

**«Неудовлетворительно»** – 34% и меньше правильных ответов.

#### **Оценивание результатов эссе, докладов, рефератов**

В работе должны быть изложены основные проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему.

Оценка работы проходит по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

**7.4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
1	2	3	4
ПК-2	Знать	<p>требования нормативных документов к системе социального партнерства, правам его субъектов и содержанию соглашений и коллективных договоров как важнейшему регуляторам социально-трудовых отношений работников и работодателей, положения основных международных нормативных документов, конвенций МОТ и федеральных законов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения;</p>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике.</li> <li>2. Социальное партнерство как идеология цивилизованного развития общества с рыночной экономикой.</li> <li>3. Становление социального партнерства в России в условиях перехода к рыночной экономике (или на примере другой страны).</li> <li>4. Экономические реформы в России и проблема социального партнерства.</li> <li>5. Социально-экономические предпосылки формирования социального партнерства.</li> <li>6. Роль и задачи государства в становлении и развитии социального партнерства.</li> <li>7. Роль Международной организации труда (МОТ) в развитии социального партнерства.</li> </ol> <p><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социальное партнерство как идеология общества с рыночной экономикой.</li> <li>2. Основные принципы функционирования системы социального партнерства</li> <li>3. Формирование идеологии социального партнерства: социализм и либерализм.</li> <li>4. Критика социалистических идей в работах неолибералов.</li> <li>5. Основные положения идей утопического социализма (Т.Мор, Т.Кампанелла, Ш.Фурье, Р.Оуэн).</li> <li>6. Социально-экономическая теория К.Маркса</li> <li>7. Основные принципы и сферы реализации социального партнерства.</li> <li>8. Специфические черты процесса становления социального партнерства в России на современном этапе (или на примере другой страны).</li> <li>9. Региональный опыт становления и развития социального партнерства в России (или на примере другой страны).</li> <li>10. Субъекты социального партнерства, их роль и место в системе социально-трудовых отношений демократического общества.</li> <li>11. Профсоюзы как субъект системы социального партнерства.</li> <li>12. Общероссийский профсоюз, его роль и функции, содержание работы в системе социального партнерства.</li> </ol> <p><b>Задания в тестовой форме</b></p> <p><b>1. К представителям социалистического подхода в развитии идеологии социального партнерства могут быть отнесены:</b></p>

- а. Томас Мор
- б. Герберт Спенсер
- в. Фридрих фон Хайек
- г. Томмазо Кампанелла
- д. Адам Смит
- е. Шарль Фурье
- ж. Роберт Оуэн

**2. Автором теории «социального государства» является:**

- а. Людвиг Эрхард
- б. Бисмарк Отто фон Шенхаузен
- в. Джон Мейнард Кейнс
- г. Лоренц фон Штейн

**3. Фрикционная безработица - это: \_\_\_\_\_**

**«Трудовые ресурсы» - это: \_\_\_\_\_**

---

**Вопросы выносимые на промежуточный контроль**

1. Понятие и основные виды социального партнерства.
2. Революционная и реформистская концепции разрешения противоречия между трудом и капиталом в обществе с рыночной экономикой;
3. Сущность, место и роль различных субъектов в системе отношений социального партнерства.
4. Основные сферы функционирования системы социального партнерства: социально-трудовые и связанные с ними политические и экономические отношения общества с рыночной экономикой.
5. Правовое положение профессиональных союзов и органов общественной самодеятельности в отношениях социального партнерства;
6. Правовое положение объединений работодателей в отношениях социального партнерства.
7. Теоретические и практические проблемы правового положения государства в системе социального партнерства.
8. Исторические условия становления и развития социального партнерства.
9. Основные концепции социального партнерства в социально-трудовой сфере.
10. Место и роль институтов социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой.
11. Нормативные основы и основные принципы деятельности МОТ.

Уметь	<p><b>Уметь:</b> учитывать требования современной нормативно-правовой базы социального партнерства, как международной, так и национальной в реализации своей повседневной профессиональной деятельности.</p>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные принципы и сферы реализации социального партнерства.</li> <li>2. Специфические черты процесса становления социального партнерства в России на современном этапе (или на примере другой страны).</li> <li>3. Региональный опыт становления и развития социального партнерства в России (или на примере другой страны).</li> <li>4. Субъекты социального партнерства, их роль и место в системе социально-трудовых отношений демократического общества.</li> <li>5. Профсоюзы как субъект системы социального партнерства.</li> <li>6. Общероссийский профсоюз, его роль и функции, содержание работы в системе социального партнерства.</li> <li>7. Общероссийские объединения (ассоциации) профессиональных союзов, их структура, функции, роль в системе социального партнерства.</li> </ol> <p><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка и заключение коллективного договора на предприятии, контроль над его выполнением.</li> <li>2. Опыт подготовки и заключения соглашений между объединениями предпринимателей, объединениями работников и представителями государственных органов.</li> <li>3. Союзы предпринимателей, их роль и содержание деятельности в системе социального партнерства.</li> <li>4. Трипартизм как инструмент социального партнерства.</li> <li>5. Правовая база развития социального партнерства в России.</li> <li>6. Российская модель социального партнерства.</li> </ol> <p>Практические контрольные задания, включающие одну или несколько задач в виде краткой формулировки действий (комплекса действий) которые следует выполнить или описание результата который нужно получить, курсовые работы и т.п.</p> <p><b>Тесты и задачи</b></p> <p><b>Конвенция Международной организации труда МОТ N 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948), предусматривает:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>а. обязанность работников и работодателей создавать организации и вступать в них.</li> <li>б. роспуск или временное запрещение в административном порядке организаций трудящихся и предпринимателей, в связи с решениями Правительства</li> <li>в. <u>защиту против любых актов взаимного вмешательства организаций работников и работодателей в деятельность друг друга:</u></li> <li>г. отсутствие какого-либо различия в законодательстве и практике по отношению к объединениям трудящихся и предпринимателей</li> <li>д. согласование с профсоюзами и органами государственной власти порядка принятия решений по созданию и функционированию создаваемых организаций</li> </ol> <p><b>Коллективным договором, согласно законодательству РФ, могут определяться:</b></p>
-------	--	---

- а. частичная или полная оплата питания работников;
- б. возможность осуществления обязательного социального страхования работников;
- в. возможность и порядок создания на предприятии профсоюзной организации работников;
- г. возможность отстранения от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- д. порядок и размер штрафов, накладываемых на работников за нарушения правил трудового внутреннего распорядка;
- е. оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- ж. возрастные, половые и другие социально-демографические ограничения, связанные с приемом на работу;
- з. возможность предоставления работникам еженедельных выходных дней;
- и. механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- к. возможность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков;
- л. перечень нерабочих праздничных дней;
- м. отказ работников от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

**Временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую, это \_\_\_\_\_ безработица**

**К уровням системы социального партнерства в Российской Федерации относятся:**

- а. межреспубликанский
- б. межрегиональный
- в. локальный
- г. межотраслевой
- д. территориальный
- е. республиканский
- ж. общегосударственный
- з. интегральный
- и. отраслевой
- к. региональный
- л. организационный
- м. федеральный
- н. муниципальный

**Вопросы, выносимые на промежуточный контроль**

1. Международные стандарты социального партнерства в сфере трудового права.
2. Современные национальные модели социального партнерства.

			<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Российский дореволюционный и советский опыт регулирования социально-трудовых отношений.</li> <li>4. Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства.</li> <li>5. Законодательные функции государства в системе социального партнерства.</li> <li>6. Особенности участия государства как собственника и работодателя в системе социального партнерства.</li> <li>7. Основные направления и формы участия различных государственных органов в формировании и укреплении правового демократического государства как условия становления и развития отношений социального партнерства.</li> <li>8. Основные направления деятельности государства в системе социального партнерства в условиях экономических реформ.</li> <li>9. Основные сферы и формы социальной ответственности бизнеса в социально-трудовой сфере.</li> <li>10. Сущность работодателя как субъекта социального партнерства.</li> </ol>
Владеть	Владеть	<p><b>Владеть:</b> методами в области организации труда, формирования благоприятного социально-психологического климата и конструктивных социально-трудовых отношений; терминологией, содержанием основных понятий, относящихся к предметной области социального партнерства.</p>	<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Специфические черты процесса становления социального партнерства в России на современном этапе (или на примере другой страны).</li> <li>2. Региональный опыт становления и развития социального партнерства в России (или на примере другой страны).</li> <li>3. Субъекты социального партнерства, их роль и место в системе социально-трудовых отношений демократического общества.</li> <li>4. Профсоюзы как субъект системы социального партнерства.</li> <li>5. Общероссийский профсоюз, его роль и функции, содержание работы в системе социального партнерства.</li> <li>6. Общероссийские объединения (ассоциации) профессиональных союзов, их структура, функции, роль в системе социального партнерства.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.</li> <li>2. Роль социального партнерства в решении проблем управления персоналом.</li> <li>3. Международный опыт развития социального партнерства, возможность его использования в России (или на примере одной страны).</li> <li>4. Опыт становления социального партнерства при переходе к рыночной экономике в странах Восточной Европы.</li> <li>5. Мировые модели социального партнерства, их специфические черты (или на примере одной страны).</li> </ol> <p><b>Тесты и задачи</b></p> <p><b>Структурная безработица это:</b></p> <hr/> <p><b>В инфраструктуру рынка труда входят:</b></p>

государственные службы занятости и негосударственные кадровые агентства; структурные подразделения организаций, занимающиеся поиском, отбором и наймом персонала (рекрутинговые подразделения организаций):

**органы социальной защиты населения;**

организации, занимающиеся профориентацией, профессиональным образованием и обучением персонала (профориентационные и образовательные организации);

учреждения культуры и спорта;

органы системы социального партнерства, т.е. взаимодействия представителей трудящихся, работодателей и органов государственной власти;

финансовые учреждения.

. Локаут это: \_\_\_\_\_

**Формами социального партнерства в сфере труда, согласно ТК РФ, являются:**

- а. Собрания членов первичной профсоюзной организации, посвященные улучшению условий труда;
- б. Выплата достойной заработной платы наемным работникам;
- в. Совместные конференции профсоюзов и работодателей;
- г. Осуществление обязательного социального страхования работников;
- д. Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений;
- е. Совместное проведение корпоративных мероприятий работниками и руководством предприятия;
- ж. Участие работников в прибылях организации;
- з. Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений;
- и. Участие работников, их представителей в управлении организацией;
- к. Премирование работников за высокие трудовые показатели;
- л. **Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.**

**13. Выбрать правильные положения, касающиеся документов Международной организации труда (МОТ):**

- а. Рекомендации МОТ не требуют ратификации членами МОТ
- б. Декларации МОТ требуют ратификации в странах-членах МОТ в течение 1 года после выхода декларации в свет
- в. Конвенции являются обязательными для всех стран
- г. Рекомендации МОТ признаются действующими в стране в силу ее членства в МОТ независимо от их ратификации.
- д. Конвенции МОТ приобретают юридическую силу на территории страны только с момента их ратификации.
- е. Рекомендации МОТ требуют обязательной ратификации в странах-членах МОТ.
- ж. Конвенции являются обязательными для стран-членов МОТ
- з. Декларации МОТ признаются действующими в России, в силу ее членства в МОТ независимо от их ратификации
- и. Рекомендации МОТ представляют собой предложение МОТ ввести ту или иную норму в националь-

		<p><u>ное законодательство и используются для совершенствования национального законодательства</u> к. Конвенции являются обязательными для ратифицировавших их государств.</p> <p><b>Вопросы выносимые на промежуточный контроль</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Права предпринимателя, его интересы, цели, ответственность.</li> <li>2. Основные функции предпринимателей, работодателей в системе социального партнерства.</li> <li>3. Особенности формирования ассоциаций и объединений работодателей в России.</li> <li>4. Формы и методы взаимоотношений союзов предпринимателей, работодателей с органами государственной власти и профессиональными союзами.</li> <li>5. Формы участия предпринимателей в совершенствовании социально-трудовых отношений в коллективах.</li> <li>6. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства.</li> <li>7. Состояние современного профсоюзного движения в мире и России.</li> <li>8. Политико-правовые основы деятельности профсоюзов в системе социального партнерства.</li> <li>9. Роль общероссийских объединений профсоюзов в системе социального партнерства на федеральном уровне.</li> <li>10. Особенности взаимоотношений профсоюзов и властных структур.</li> </ol>
		<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные принципы и сферы реализации социального партнерства.</li> <li>2. Разработка и заключение коллективного договора на предприятии, контроль над его выполнением.</li> <li>3. Опыт подготовки и заключения соглашений между объединениями предпринимателей, объединениями работников и представителями государственных органов.</li> <li>4. Союзы предпринимателей, их роль и содержание деятельности в системе социального партнерства.</li> <li>5. Трипартизм как инструмент социального партнерства.</li> <li>6. Правовая база развития социального партнерства в России.</li> <li>7. Российская модель социального партнерства.</li> </ol> <p><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Международный опыт заключения коллективных соглашений (или на примере одной страны).</li> <li>2. Социальное партнерство в транснациональных корпорациях.</li> <li>3. Социальное партнерство в условиях глобализации: тенденции, противоречия.</li> <li>4. Мировой опыт финансового участия работников в прибыли предприятия.</li> <li>5. Участие работников в управлении предприятием.</li> <li>6. Социальные конфликты, причины и формы их разрешения в рамках трудовых коллективов.</li> <li>7. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.</li> </ol> <p><b>Тесты и задачи</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Коллективный трудовой спор это:</b> _____</li> <li>2. <b>Обязательным этапом системы примирительных процедур в коллективном трудовом споре является:</b></li> </ol>



- а. рассмотрение коллективного трудового спора в суде;
- б. рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже;
- в. рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- г. рассмотрение коллективного трудового спора на совместном собрании трудового коллектива и работодателей.

3. **Забастовка** это: \_\_\_\_\_

**забастовки не допускаются и являются незаконными в следующих случаях:**

**4. Автором доктрины «государства всеобщего благоденствия» является:**

- д. Людвиг Эрхард
- е. Бисмарк Отто фон Шенхаузен
- ж. Джон Мейнард Кейнс
- з. Лоренц фон Штейн

**Вопросы, выносимые на промежуточный контроль**

1. Технологии взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей.
2. Формы и методы работы профсоюза предприятия как участника социального партнерства на первичном уровне.
3. Базовые нормативно-правовые документы, регулирующие отношения социального партнерства в социально-трудовой сфере.
4. Основные уровни функционирования и органы системы социального партнерства.
5. Формы договоров и соглашений между субъектами социального партнерства.
6. Современные тенденции развития правовой основы социального партнерства в РФ.
7. Роль и формы работы российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
8. Содержание и виды соглашений, регулирующих систему социального партнерства.
9. Структура и содержание коллективных договоров на предприятиях РФ, а также система контроля их выполнения.
10. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.

			<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.</li> <li>2. Роль социального партнерства в решении проблем управления персоналом.</li> <li>3. Международный опыт развития социального партнерства, возможность его использования в России (или на примере одной страны).</li> <li>4. Опыт становления социального партнерства при переходе к рыночной экономике в странах Восточной Европы.</li> <li>5. Мировые модели социального партнерства, их специфические черты (или на примере одной страны).</li> <li>6. Международный опыт заключения коллективных соглашений (или на примере одной страны).</li> <li>7. Социальное партнерство в транснациональных корпорациях.</li> <li>8. Социальное партнерство в условиях глобализации: тенденции, противоречия.</li> <li>9. Мировой опыт финансового участия работников в прибыли предприятия</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.</li> <li>2. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Забастовки. Правовое регулирование забастовок.</li> <li>3. Коллективные переговоры как основное средство достижения компромисса между представителями работников и работодателей.</li> <li>4. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности.</li> <li>5. Социальное партнерство в сфере занятости и противодействия безработице</li> </ol> <p><b>Тесты и задачи</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, это:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) двустороннее соглашение</li> <li>2) трудовой договор</li> <li>3) коллективный договор</li> <li>4) правила трудового внутреннего распорядка</li> </ol> </li> </ol>

**2. К представителям либерального подхода в развитии идеологии социального партнерства могут быть отнесены:**

- 1) Томас Мор
- 2) Герберт Спенсер
- 3) Фридрих фон Хайек
- 4) Томмазо Кампанелла
- 5) Адам Смит
- 6) Шарль Фурье
- 7) Роберт Оуэн

**3. К основным принципам социального партнерства в сфере трудовых отношений относятся:**

- 1) единоначалие в принятии социально ответственных решений;
- 2) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 3) приоритет интересов наемных работников;
- 4) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.
- 5) содействие политических партий в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 6) обязательность выполнения сторонами коллективных договоров, соглашений;
- 7) контроль работодателями за выполнением работниками принятых коллективных договоров, соглашений

**Вопросы, выносимые на промежуточный контроль**

1. Сущность и причины социальных конфликтов, формы их разрешения в рамках трудовых коллективов.
2. Сущность, причины и виды трудовых споров.
3. Принципы рассмотрения трудовых споров.
4. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам.
5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Сущность и порядок проведения коллективных трудовых споров и примирительных процедур.
7. Принципы и процедуры коллективных переговоров как основного средства достижения компромисса между представителями работников и работодателей.
8. Сущность и правовое регулирование забастовок.
9. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.
10. Сущность, основные направления, принципы и методы государственной политики и федеральных программ в области занятости.

			<p><b>Перечень вопросов для устного опроса:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие работников в управлении предприятием.</li> <li>2. Социальные конфликты, причины и формы их разрешения в рамках трудовых коллективов.</li> <li>3. Понятие и виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров.</li> <li>4. Порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.</li> <li>5. Коллективные трудовые споры и примирительные процедуры. Забастовки. Правовое регулирование забастовок.</li> <li>6. Коллективные переговоры как основное средство достижения компромисса между представителями работников и работодателей.</li> <li>7. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности.</li> <li>8. Социальное партнерство в сфере занятости и противодействия безработице</li> <li>9. Государственная политика и федеральная целевая программа в области занятости.</li> <li>10. Социальное партнерство в сфере профессиональной подготовки и обеспечения кадрами отраслей экономики.</li> <li>11. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.</li> <li>12. Правовое положение профессиональных союзов в сфере занятости.</li> <li>13. Координационные комитеты содействия занятости населения: их функции и реальная деятельность.</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>Темы рефератов и докладов к семинарским занятиям:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственная политика и федеральная целевая программа в области занятости.</li> <li>2. Социальное партнерство в сфере профессиональной подготовки и обеспечения кадрами отраслей экономики.</li> <li>3. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.</li> <li>4. Правовое положение профессиональных союзов в сфере занятости.</li> <li>5. Координационные комитеты содействия занятости населения: их функции и реальная деятельность.</li> </ol> <p><b>Тесты и задачи</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Назовите социальные задачи организации труда на предприятии (в отличие от экономических и психофизиологических задач)</li> <li>2. увеличение объема производства</li> <li>3. поддержание работоспособности человека</li> </ol>

4. повышение содержательности и привлекательности труда
5. создание благоприятных условий труда
6. создание условий для развития творческого труда
7. содействие созданию условий для воспроизводства рабочей силы
8. улучшение использования рабочего времени

**в. Произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо называется \_\_\_\_\_ .**

**3. Когда система социального партнерства получила развитие?**

1. в конце 19 – начале 20-го века
2. в 20-е годы 20-го века, после образования Международной Организации Труда
3. в 60-е годы 20-го века

**4. Установите соответствие между типами социально-трудовых отношений и их сущностью**

1. Солидарность
2. Патернализм
3. Субсидиарность
4. Партнерство
5. Конфликт

А. Тип отношений, при котором вышестоящей инстанции передаются только те функции, которые не могут выполнить нижестоящие ячейки

Б. Практически полная регламентация социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия

В. Столкновение субъектов взаимодействия, вызванное противоположной направленностью целей, интересов, позиций и взглядов

Г. Согласование интересов субъектов социально-трудовых отношений

Д. Совместная ответственность людей, основанная на согласии и общности интересов

**5. Выберите один правильный ответ. Российский Трудовой кодекс признает легитимным представителем интересов работников на переговорах с работодателем:**

1. Все профсоюзы, включая малочисленные
2. Представительный орган работников, куда все подразделения избирают своего уполномоченного независимо от профсоюзной принадлежности
3. Профсоюз большинства или иной избранный орган, если профсоюза большинства не существует

**6. Выберите один правильный ответ. Российский Трудовой кодекс относительно коллективных договоров определяет:**

1. На предприятии заключается только единый коллективный договор

2. Договор не может быть заключен при наличии разногласий
3. На предприятии могут быть заключены отдельные коллективные договоры, учитывающие специфику труда отдельных категорий работников

**Вопросы, выносимые на промежуточный контроль**

1. Основные меры социально-правовой защиты безработных граждан.
2. Опыт участия работодателей в обеспечении занятости населения.
3. Место и правовое положение профессиональных союзов в сфере занятости.
4. Основные проблемы в развитии государственной службы занятости, ее права и обязанности.
5. Нормативно-правовые основы привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации, а также трудоустройства российских граждан за рубежом.
6. Сущность, основные направления, принципы и методы социального партнерства в рамках современного антикризисного управления.
7. Основные технологии антикризисного управления современной коммерческой организацией и их место в системе социального партнерства.
8. Сущность, основные принципы и методы антикризисного управления персоналом организации и антикризисной кадровой политики.
9. Особенности партнерских отношений в условиях кризиса организации.
10. Содержание и основные принципы регулирования социально-трудовых отношений в процессах антикризисного управления.
11. Основные направления действий профсоюзов в условиях кризиса.
12. Опыт антикризисного социального партнерства на российских и зарубежных предприятиях.

## **7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.**

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

**Текущая аттестация** проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

**Промежуточная аттестация.** Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный (в форме постановки контрольных вопросов на семинарских занятиях); письменный блиц-опрос на знание основных понятий по темам семинарских занятий (не более 15 мин);

- решение заданий в тестовой форме;

- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

**Опросы.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные блиц-опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы в расширенных временных рамках целесообразно применять в целях проверки усвоения значительного объема учебного материала, например, во время проведения зачета.

Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

**Решение заданий в тестовой форме** проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ**

Семинарские и практические занятия являются одними из основных видов учебных занятий и предназначены для углубления знаний, полученных при изучении лекционного материала, формирования умений и навыков.

**Лекционные занятия** составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность обучающихся и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций:

- познавательно-обучающая;
- развивающая;
- ориентирующе-направляющая;
- активизирующая;
- воспитательная;
- организующая;
- информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке магистра важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

### **Формы проведения практических занятий:**

- **Заслушивание и обсуждение докладов**, предварительно подготовленных обучающимися (как индивидуально, так и коллективно) в ходе самостоятельной работы. В качестве темы доклада может быть выбран вопрос к соответствующей теме практического занятия.

Во вводной части занятия необходимо проверить наличие обучающихся и их готовность к занятию, объявить тему, цели и учебные вопросы занятия.



Далее следует предоставить слово соответствующему докладчику. Продолжительность доклада – 10-15 минут. После доклада рекомендуется предоставить возможность обучающимся задать вопросы докладчику, а при необходимости – внести свои добавления и уточнения, ответить на возникшие у аудитории вопросы. После этого следует провести разбор доклада и дать оценку докладчику (докладчикам), исходя из следующих критериев:

I. Оценка структуры доклада:

- наличие поставленной проблемы;
- логичность изложения;
- наличие необходимых структурных частей (вступление, основная часть, заключение) и их полнота;
- наличие анализа использованной литературы.

II. Оценка содержания доклада:

- соответствие содержания заявленной теме;
- полнота раскрытия поставленной проблемы;
- наличие примеров, многообразия концепций (отечественных и зарубежных);
- полнота аргументации и обоснованность выводов;
- наличие у докладчика собственной позиции по данной теме.

В заключительной части занятия следует отметить наиболее активных обучающихся, полноту и качество отработки учебных вопросов, степень достижения поставленных учебных целей. Затем необходимо дать рекомендации по более полному и эффективному изучению вопросов и освоению доступного им массива литературы научного и публицистического профиля.

– **Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

– **Мозговой штурм.** Наиболее свободная форма дискуссии, позволяющей быстро включить в работу всех членов учебной группы. Используется там, где требуется генерация разнообразных идей, их отбор и критическая оценка.

- **Метод коллективного анализа ситуации** - обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его. Ораторское выступление на заранее подготовленную тему.

**Самостоятельная работа** может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

Текущий контроль уровня знаний и умений обучающимся необходимо осуществлять путем тестирования, как во время практических занятий, так и в ходе индивидуальной работы.

Достижение воспитательных целей на занятиях необходимо осуществлять личным примером, высокой требовательностью и строгим выполнением задач дисциплины, с одной стороны, и максимально - возможной помощью в усвоении наиболее сложных разделов и тем, - с другой.

## **8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Основная литература**

1. Кривцова Е. В. Проблемы толерантности в социальных отношениях. М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 124 с. ISBN: 978-5-4475-3810-1. [Электронный ресурс]. URL: [http://biblioclub.ru/inex.php?page=book\\_red&id=276267&sr=1](http://biblioclub.ru/inex.php?page=book_red&id=276267&sr=1).
2. Потапова А. А. Трудовое право. Краткий курс. М.: Проспект, 2014. – 151 с. ISBN: 978-5-392-11557-0  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=276985&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=276985&sr=1)
3. Чижик В. П. , Половинко В. С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений в организации. Омск, 2011. – 368 с. ISBN: 978-5-7779-1275-6. То же [Электронный ресурс]. URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=238156&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=238156&sr=1).

### **8.2. Дополнительная литература**

1. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: научно-практическое пособие. М.: Юридический Дом «Юстицинформ», 2011. - 192с. ISBN: 978-5-7205-1062-6.  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=209777&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=209777&sr=1)
2. Согласование интересов работников, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений (сб.). М.: ИД "Юриспруденция", 2011. – 185 с. ISBN: 978-5-9516-0381-4. [Электронный ресурс]. URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=143078](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=143078)

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Базы данных и федеральные порталы**

Портал «Гуманитарное образование» (<http://www.humanities.edu.ru/>)

Федеральный портал «Российское образование» (<http://www.edu.ru/>)

Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» (<http://school-collection.edu.ru/>)

### **Сайты академических организаций**

Отделение Философии, Социологии, Права РАН-  
(<http://www.che.nsk.su/RAN/WIN/STRUCT/DIVISION.HTM>).

Институт социологии РАН (<http://www.isras.rssi.ru>)

### **Сайты факультетов ведущих вузов**

Московский государственный университет им.М.В.Ломоносова  
(<http://www.socio.msu.ru>); неофициальный сайт - (<http://www.nir.ru/socio/>)

Санкт-Петербургский государственный университет  
(<http://www.soc.spb.ru/>)

Европейский университет в Санкт-Петербурге  
<http://www.eu.spb.ru/socio/index.htm>)

Государственный университет-Высшая школа экономики.

(<http://www.hse.ru>); (<http://www.ecsoc.ru>); (<http://www.ecsocman.edu.ru>)

### **Сайты профессиональных экономических и социологических журналов.**

«Социальное партнерство. Практика региона». Журнал для социально ориентированной власти, социально ответственного бизнеса и социально благополучных граждан. – Режим доступа: <http://www.soc-partner.ru/>, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус.

Журнал «Социальное партнерство». Информационно-аналитический портал «Нефть России». - Режим доступа: <http://www.oilru.com/sp/>, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус.

«Вопросы социологии» ([http://sociologos.net/voprosy\\_sociologii](http://sociologos.net/voprosy_sociologii))

«Наука-Интернет-Россия» (<http://win.www.nir.ru/socio/scipubl/sj/97-4.htm>)

«Регион: экономика и социология» (<http://www-psb.ad-sbras.nsc.ru/regw.htm>)

«Социология: методология, методы, математические модели» (<http://www.nirru/socio/scipubl/4M.htm>)

«Социс» ([http://www.isras.rssi.ru/R\\_Socis.htm](http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm))

Вопросы экономики <http://www.vopreco.ru/>

Журнал исследований социальной политики (<http://www.jsps.ru/>)

Журнал социологии и социальной антропологии (<http://www.jourssa.ru/>)

Российский экономический журнал <http://www.re-j.ru/>

Социологический журнал (<http://www.isras.ru>)

Социологическое обозрение ([http://www.isras.ru/index.php?page\\_id=36](http://www.isras.ru/index.php?page_id=36))

Человек и труд <http://chelt.ru/new/>

ЭКО: всероссийский экономический журнал <http://ecotrends.ru/>

Экономическая социология: электронный журнал (<http://www.ecsoc.ru>)

### **Сайты научно-исследовательских центров**

**ВЦИОМ** (<http://www.vciom.ru>)

**РОМИР** (<http://www.romir.ru>)

«Демоскоп Weekly» - демографический еженедельник ([www.demoscope.ru](http://www.demoscope.ru))

«Левада-Центр» ([www.levada.ru](http://www.levada.ru))

Фонд «Общественное мнение» ([www.fom.ru](http://www.fom.ru))

«Сообщество профессиональных социологов» ([www.sociolog.net](http://www.sociolog.net))

«Социологи» Интернет-сообщество ([www/sociology.narod.ru](http://www/sociology.narod.ru))

“Sociologos”- альманах российско-французский ([www.sociologos.net](http://www.sociologos.net))

Лаборатория 51 Института управления РАН ([ipu.web-soft.ru](http://ipu.web-soft.ru))

«Энциклопедия социологии» ([slovari.yandex.ru/dict/sociology](http://slovari.yandex.ru/dict/sociology))

**Сайты профессиональных союзов** (для проведения контент-анализа материалов сайта по теме Социально-трудовые отношения)

Сайт Профсоюза работников образования и науки РФ. ([www.ed-union.ru](http://www.ed-union.ru))

Федерация Независимых Профсоюзов России - **официальный сайт** ([fnpr.org.ru](http://fnpr.org.ru))

Профсоюз работников РАН ([www.ras.ru/tradeunion.aspx](http://www.ras.ru/tradeunion.aspx))

**МФП - Официальный сайт Московской Федерации профсоюзов** ([www.mtuf.ru](http://www.mtuf.ru))

Профсоюз сотрудников милиции г. Москвы ([www.prof-police.ru](http://www.prof-police.ru))

Центральный профсоюзный сайт ([www.trud.org](http://www.trud.org))

2. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

## **10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

### ***Подготовка к семинару***

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к семинару можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале семинара студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

### **Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом**

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

### ***Как работать с рекомендованной литературой***

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

**План** – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

**Конспект** – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

**План-конспект** – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

**Текстуальный конспект** – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

**Свободный конспект** – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

**Тематический конспект** – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

### **Как работать над конспектом после лекции**

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опечатки, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала, к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

### ***Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя***

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания. В практике вузовского обучения в качестве самостоятельной работы чаще всего используются домашние задания, отдельные этапы лабораторных и семинарско-практических занятий, написание рефератов, курсовое и дипломное проектирование.

#### **11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Справочно-правовая система «Гарант»
- Справочная правовая система «Консультант Плюс»
- 1С: Предприятие 8.2
- Портал электронного обучения [distant.rusacad.ru](http://distant.rusacad.ru)
- Локальная сеть Академии «Интранет»

#### **12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**204 каб. - Кабинет экономики и управления** – комбинированная учебная мебель, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

**205 каб. - Компьютерный класс** - ПК, интернет, учебная доска.

**209 каб. - Кабинет информационных технологий** - комбинированная учебная мебель, ПК, интернет, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

**206 каб. - Учебная аудитория** - комбинированная учебная мебель, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, учебная доска.

**303 каб. - Поточная учебная аудитория** – столы, кресла, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран.

**401 каб. - Учебная аудитория** – столы, стулья, учебная доска, ПК, переносной видеопроектор, переносной экран, интернет.

**402 каб. – Кабинет курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, самостоятельной работы, занятий семинарского типа** – стол, стулья, кресла, учебная доска, ПК, интернет.

**105 каб. – Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья** - столы, стулья, компьютер, интернет, учебная доска.