

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕЖДУНАРОДНОГО БИЗНЕСА
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА НЕПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СФЕРЫ

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н.Костина
«20» «06» .2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Социальное партнерство в корпорациях»

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальное партнерство в корпорациях» для студентов второго курса образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса») очной/заочной форм обучения

Авторы,

разработчики: Доцент, к.э.н. П.А. Климова

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры

«Менеджмент непроизводственной сферы»

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017

№

10

дата

Председатель ПМК


(подпись)

Я.В. Ободец

(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена на заседании кафедры

«Менеджмент непроизводственной сферы»

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017

№

15

дата

Заведующий кафедрой


(подпись)

В.В. Дорофиевко

(инициалы, фамилия)

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Целью изучения дисциплины «Социальное партнерство в корпорациях» является формирование у студентов представлений о сущности социального партнерства как системы взаимосвязанной деятельности в современных экономических условиях, объектом которой становятся острые проблемы современного общества и функционирования населения, а также механизмы реализации социального партнерства в рамках действующего законодательства.

Код компетенции по ГОС	Наименование компетенций	Результат освоения (знать, уметь, владеть)
ОПК-2	Способность организовывать процесс управления организацией	<p>знать: принципы и методы организации управленческой деятельности;</p> <p>уметь: формировать условия для реализации эффективных управленческих решений; анализировать и адаптировать лучшие примеры зарубежной практики в современную систему управления; использовать полученные знания в области управления в реализации профессиональных навыков, а также в разработке и реализации управленческих решений; эффективно распределять и делегировать полномочия в структуре аппарата управления организацией;</p> <p>владеть: терминологией в сфере социальной ответственности; навыками самостоятельной работы с нормативно-правовыми актами, документами и иными источниками, в том числе электронными, касающимися управления; навыками поиска материалов о новых методах и механизмах управления, систематизации и обобщения полученной информации.</p>
ПК-3	Способность осуществлять на основе диагностики внутренних подсистем и изучения факторов внешней среды сценарное бизнес-планирование	знать: теоретические основы планирования и стратегического управления организацией;

ПК-12	Способность генерировать креативные идеи в профессиональной деятельности, критически и объективно оценивать результаты творчества сотрудников организации	подходы к управлению предприятия; научно-теоретические основы современного управления; принципы, механизмы и формы управления предприятием;
		уметь: обеспечить конкурентоспособность предприятия с помощью анализа макро- и микросреды организации, учитывая государственное регулирование и поведение конкурентов;
		владеть: понятийным аппаратом в сфере стратегического планирования и управления; навыками и приемами разработки и реализации управленческих решений; навыками анализа современных систем управления.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Социальное партнерство в корпорациях» отнесена к обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Список дисциплин, результаты которых необходимы для изучения данной дисциплины: «Введение в специальность», «Теория организации», Основы менеджмента», «Корпоративная социальная ответственность», «Стратегический менеджмент».

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Социальное партнерство в корпорациях», необходимы обучающимся для научно-исследовательской работы и написания магистерской диссертации.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 3	Семестр № 3
Общая трудоемкость	2	72	72	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					

Аудиторные занятия (всего)	40	8
В том числе:		
Лекции	20	4
Семинарские занятия	20	4
Самостоятельная работа (всего)	32	64
Промежуточная аттестация		
В том числе:		
зачет	зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель ная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятель ная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Теоретические основы социального партнерства										
Тема 1.1. Понятие социального партнерства корпораций, сущность, цели, принципы, механизмы	2		2	6	10				12	12
Тема 1.2. Международный опыт развития социального партнёрства	4		4	5	13	2			10	12
Тема 1.3. Конфликтология как наука о социальных конфликтах и ее роль в становлении концепции социального партнерства	4		4	5	13			2	10	12
Итого по разделу:	10		10	16	36	2		2	32	36
Раздел 2. Организационно-правовые принципы формирования социального партнерства										
Тема 2.1. Правовые аспекты социального	2		2	6	10			2	10	12

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
партнерства в корпорациях										
Тема 2.2. Социально-трудовые конфликты в корпорациях: методы разрешения	4		4	5	13				12	12
Тема 2.3. Регулирование социального партнерства и совершенствование механизма его мониторинга	4		4	5	13	2			10	12
Итого по разделу:	10		10	16	36	2		2	32	36
Всего за семестр:	20		20	32	72	4		4	64	72

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теоретические основы социального партнерства				
Тема 1.1. Понятие социального партнерства корпораций: сущность, цели, принципы, механизмы	Сущность социального партнерства. Цель и принципы социального партнерства. Механизм социального партнерства.	Семинарское занятие 1:	2	
		1. Сущность социального партнерства.		
		2. Цель и принципы социального партнерства.		
		3. Механизм социального партнерства.		
Тема 1.2. Международны й опыт развития социального партнёрства	Условия становления социального партнерства в зарубежных странах. Принципы социального партнерства в документах международного сообщества. Типы и модели социального партнерства в мировой практике. Мировой опыт организации социального	Семинарское занятие 2:	2	
		1. Условия становления социального партнерства в зарубежных странах.		
		2. Принципы социального партнерства в документах международного сообщества		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
	партнерства на основах трипартизма.	Семинарское занятие 3:	2	
		3. Типы и модели социального партнерства в мировой практике.		
		4. Мировой опыт организации социального партнерства на основах трипартизма.		
Тема 1.3. Конфликтология как наука о социальных конфликтах и ее роль в становлении концепции социального партнерства	Понятие социального конфликта, понятие социально-трудового конфликта. Механизм возникновения (динамический анализ) и развертывания социального конфликта и социально-трудового конфликта менеджмента.	Семинарское занятие 4:	2	2
		1. Понятие социального конфликта, понятие социально-трудового конфликта.		
		2. Механизм возникновения (динамический анализ) и развертывания социального конфликта и социально-трудового конфликта менеджмента.		
		Семинарское занятие 5:	2	
		3. Приемы и методы разрешения социально-трудовых конфликтов в менеджменте.		
Раздел 2. Организационно-правовые принципы формирования социального партнерства				
Тема 2.1. Правовые аспекты социального партнерства в корпорациях	Основные субъекты социального партнерства. Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства. Коллективный договор и соглашение как правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.	Семинарское занятие 6:	2	2
		1. Основные субъекты социального партнерства.		
		2. Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства.		
		3. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства.		
		4. Коллективный договор и соглашение как правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения.		
		5. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
		в различных странах Европы.		
Тема 2.2. Социально-трудовые конфликты в корпорациях: методы разрешения	Забастовка как вид социально-трудового конфликта. Формирование социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов в корпорациях. Организационные принципы формирования социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов. Метод принципиальных переговоров как методика разрешения социального конфликта на основе принципов социального партнерства. Соглашение как инструмент социального партнерства.	Семинарское занятие 7:	2	
		1. Забастовка как вид социально-трудового конфликта.		
		2. Формирование социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов в корпорациях.		
		Семинарское занятие 8:	2	
		3. Организационные принципы формирования социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов.		
		4. Метод принципиальных переговоров как методика разрешения социального конфликта на основе принципов социального партнерства.		
Тема 2.3. Регулирование социального партнерства и механизм его мониторинга	1. Государственное регулирование и управление социальным партнерством. 2. Механизм мониторинга социального партнерства. 3. Институциональное обеспечение развития социального партнерства.	Семинарское занятие 9:	2	
		1. Государственное регулирование и управление социальным партнерством.		
		2. Механизм мониторинга социального партнерства.		
		Семинарское занятие 10:	2	
		3. Институциональное обеспечение развития социального партнерства.		

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

1. Социальное партнерство в корпорациях: конспект лекций для студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса») очной и заочной форм обучения / сост. П.А. Климова – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 120 с.

2. Социальное партнерство в корпорациях: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса») очной и заочной форм обучения / сост. П.А. Климова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 44 с.

3. Социальное партнерство в корпорациях: методические рекомендации по самостоятельной работе студентов образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие бизнеса») очной и заочной форм обучения / сост. П.А. Климова. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017. – 45 с.

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Основопологающие принципы концепции социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.
2. Особенности условий формирования системы социального партнерства.
3. Ведущие направления социального партнерства в современных условиях.
4. Формы социального партнёрства.
5. Понятие социального конфликта, понятие социально-трудового конфликта.
6. Объект и предмет конфликта и социально-трудового конфликта как вида трудового конфликта.
7. Структура социального конфликта: основа конфликта, понятие участников конфликта, условия протекания, исход конфликта.
8. Организационные принципы формирования социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов.
9. Функции, уровни, механизм социального партнерства.
10. Роль МОТ в формировании системы социального партнерства.
11. Правовая база социального партнерства.
12. Понятия равноценности и равноправия партнеров.
13. Основные субъекты социального партнерства, их представители, формирование субъектов социально партнерства.
14. История развития основ социального партнерства и договорной практики.
15. Коллективный договор как основной документ реализации социального партнерства на уровне предприятия.

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Зинченко, Г.П. Социальное партнерство: учебник для студ. вузов / Г.П. Зинченко, И.И. Рогов. — М. : Дашков и К ; Академцентр, 2009. — 222 с.

2. Социальное партнерство - шлях до злагоди: Практика. Проблемы. Здобутки. Перспектива / Автор упор. С.Ю. Кропивка. — К. : ВІПОЛ, 2003 . — 278 с.

3. Петенко, А.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения [текст] : уч.метод. пособие / А.В. Петенко, Т.В. Уманец, Л.И. Антошкина . — Донецк : ВІК, 2010 . — 354 с.

4. Лукашевич, В.М. Экономика труда и социально-трудовые отношения [текст] : учебное пособие / В.М.Лукашевич: — 2е изд., перераб. и дополн. — Львов : Новий Світ 2010 . - 424 с.

5. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : Учеб. пособ. Рек. Мвом образования и науки Украины . — К. : Кондор, 2003 . — 464 с. —

6. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г.Ю. Семигин. Москва - 2010.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Семёнов, В.А. Конфликтология: учебное пособие / Семёнов В.А., Светлов В.А., Нагайцев В.В. – Барнаул, 2011. – 352 с.

2. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство: теория и практика. М.: «МИК», 2011. – 271 с.

3. Зинченко, Г.П., Рогов И.И. Социальное партнерство / Г.П. Зинченко, И.И. Рогов. - М.: Дашков и К°; Академцентр, 2009. — 224 с.

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

<http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека

<http://csrjournal.com> - «Устойчивый бизнес» (Sustainable Business деловой журнал в области КСО и устойчивого развития)

<http://magref.ru> – Образовательный портал Международные аспекты формирования системы социального партнерства

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Электронные презентации используются студентами на семинарских занятиях во время докладов; во время подготовки и для оценки индивидуальной работы осуществляется взаимодействие с обучающимися посредством электронной почты. Skype, для проведения дистанционного обучения и консультаций.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Программное обеспечение не применяется.

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Доступ к электронным библиотечным ресурсам ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
<http://vk.com/lib406>

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

За учебный семестр проводится два контроля: текущий и промежуточный. Текущий контроль проводится по показателям посещения занятий каждым студентом и по выполнению им задач текущего контроля.

В случае, если студент получил неудовлетворительную оценку, он может повторно сдать тему, но не более одного раза. В случае неудовлетворительной повторной сдачи темы студенту выставляется неудовлетворительная оценка, которая учитывается при выставлении итоговой оценки. Повторная сдача происходит на консультациях. Студенты, которые намерены повысить оценку по результатам текущего контроля, получают право получить зачет.

Промежуточный контроль проводится в форме зачета. В случае отсутствия студента на контрольном мероприятии без уважительной причины оценка ему не выставляется.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Результаты оцениваются согласно «Порядку организации учебного процесса в государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкая Академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по государственной шкале и шкале ECTS.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90-100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
D	70-74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

8.3. Критерии оценивания работы студента

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Вопросы к зачету

1. Понятие, сущность и содержание социального партнерства.
2. основополагающие принципы концепции социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.
3. Особенности условий формирования системы социального партнерства.
4. Конфликтология как наука о социальных конфликтах и ее роль в становлении концепции социального партнерства.
5. Стороны социального партнёрства.
6. Ведущие направления социального партнерства в современный период.
7. Формы социального партнёрства.
8. Понятие социального конфликта, понятие социально-трудового конфликта.
9. Объект и предмет конфликта и социально-трудового конфликта как вида трудового конфликта.
10. Структура социального конфликта: основа конфликта, понятие участников конфликта, условия протекания, исход конфликта.
11. Механизм возникновения (динамический анализ и развертывания социального конфликта и социально-трудового конфликта.
12. Забастовка как вид социально-трудового конфликта. Условия незаконности забастовки. Понятие предупредительной забастовки.
13. Организационные принципы формирования социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов.
14. Функции, уровни, механизм социального партнерства.
15. Роль МОТ в формировании системы социального партнерства.
16. Правовая база социального партнерства. Понятия равноценности и равноправия партнеров.
17. Основные субъекты социального партнерства, их представители, формирование субъектов социально партнерства.
18. История развития основ социального партнёрства и договорной практики.
19. Коллективный договор как основной документ реализации социального партнерства на уровне предприятия.
20. Соглашение как инструмент социального партнерства.
21. Метод принципиальных переговоров как методика разрешения социального конфликта на основе принципов социального партнерства.
22. Условия становления социального партнерства в зарубежных странах.
23. Принципы социального партнерства в документах международного сообщества
24. Типы и модели социального партнерства в мировой практике.
25. Мировой опыт организации социального партнерства на основах трипартизма.
26. Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства.
27. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства.
28. Коллективный договор и соглашение как правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения.
29. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.
30. Забастовка как вид социально-трудового конфликта.

31. Формирование социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов в корпорациях.
32. Организационные принципы формирования социального партнерства как системы сдерживания и регулирования социально-трудовых конфликтов.
33. Государственное регулирование и управление социальным партнерством.
34. Механизм мониторинга социального партнерства.
35. Институциональное обеспечение развития социального партнерства.

Тестовые задания (примерный вариант). В каждом из предложенных тестов нужно найти один правильный ответ.

1. Социальное партнерство регулирует:
 - А) техническую сторону общественной организации труда;
 - Б) техническую и социальную стороны общественной организации труда;
 - В) социальную сторону общественной организации труда.
2. Предметом социального партнерства не являются:
 - А) отношения работника и работодателя по использованию и условиям труда;
 - Б) социальные протесты;
 - В) отношения по государственному социальному страхованию;
 - Г) отношения по материальной ответственности сторон.
3. Для метода трудового права не характерно:
 - А) договорной характер труда и установление его условий;
 - Б) подчинение одной из сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудового договора;
 - В) участие трудящихся в правовом регулировании труда.
4. Принудительный труд в РФ:
 - А) запрещен;
 - Б) допускается в качестве меры наказания;
 - В) может иметь место в случаях предусмотренных законом.
5. В случае противоречия вновь принятого федерального закона Трудовому Кодексу РФ он:
 - А) применяется, если в нем сделана соответствующая оговорка;
 - Б) не применяется;
 - В) применяется при условии внесения изменений и дополнений в Трудовой Кодекс РФ.
6. Коллективный договор заключается на срок:
 - А) не более 3 лет;
 - Б) не более 1 года;
 - В) не менее 1 года и не более 3 лет.
7. Сторонами социального партнерства являются:
 - А) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
 - Б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
 - В) комиссии по трудовым спорам;
 - Г) органы законодательной власти;
 - Д) органы судебной власти.
8. Единство и дифференциация правового регулирования выражается в

- А) установлении единых и специальных норм;
- Б) закрепление только специальных норм для отдельных категорий работников;
- В) установление равных гарантий для всех категорий работников.

9. Коллективный договор, соглашение вступает в силу:

- А) с момента подписания, либо со дня установленного коллективным договором, соглашением;
- Б) с момента уведомительной регистрации;
- В) по факту согласования с соответствующим органом по труду.

10. К предмету трудового права не относятся:

- А) отношения между членами профсоюза и профсоюзным органом;
- Б) отношения между налоговыми органами и работодателем;
- В) между работодателем и профсоюзным органом.

11. Основанием возникновения трудовых отношений не является:

- А) судебное решение;
- Б) коллективный договор;
- В) трудовой договор.

12. Одним из основных признаков трудовых отношений является:

- А) самостоятельность;
- Б) безвозмездность;
- В) личное исполнение обязанностей.

13. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- А) коллективные переговоры прекращаются;
- Б) составляется протокол разногласий;
- В) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

14. Является ли государственный орган по труду участником колдоговора:

- А) да;
- Б) только в отношениях, связанных с осуществлением контроля за выполнением коллективного договора;
- В) нет.

15. Допустимо ли создание нескольких комиссий по ведению переговоров по заключению коллективного договора?

- А) да;
- Б) нет;
- В) вопрос решает работодатель;
- Г) да, с согласия профсоюзного органа.

16. Работник может быть субъектом:

- А) только одного трудового отношения;
- Б) одновременно нескольких трудовых отношений;
- В) только определенных видов трудовых отношений.

17. Сторонами социального партнерства являются:

- А) работники;

- Б) работодатели;
- В) представители работников;
- Г) представители работодателей;
- Д) органы государственной власти;
- Е) органы местного самоуправления.

18. Заключение трудового договора возможно с лицами достигшими:

- А) строго возраста 16 лет;
- Б) возраста 14 лет при соблюдении ряда условий;
- В) возраста 18 лет.

19 Объединения работодателей могут создаваться по следующему признаку:

- А) отраслевому;
- Б) межотраслевому;
- В) региональному.

20 Условия коллективного договора о сроке его действия являются условиями:

- А) нормативными;
- Б) обязательственными;
- В) организационными;

21 Непосредственно связанными с социально-партнерскими отношениями являются отношения по:

- А) организации труда и управлению трудом;
- Б) разрешению трудовых споров;
- В) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- Г) дисциплинарной ответственности работников.

22 Является ли государственный орган по труду участником колдоговора?

- А) да;
- Б) только в отношениях, связанных с осуществлением контроля за выполнением коллективного договора;
- В) нет.

23. Кто может признать коллективный договор недействительным?

- А) комиссия по трудовым спорам;
- Б) примирительная комиссия;
- В) трудовой арбитраж;
- Г) суд.

24. В каком порядке прекращается коллективный договор?

- А) по истечении срока действия, указанного в колдоговоре;
- Б) по решению работодателя;
- В) по решению представителей коллектива работников;
- Г) по взаимному согласию сторон д) по решению суда.

25. Прекращается ли действие коллективного договора в связи с окончанием срока, указанного в колдоговоре?

- А) да;
- Б) договор действует до принятия нового колдоговора, либо изменения и дополнения действующего коллективного договора;

В) нет.

Критерии оценки: все тестовые задания равноценны и в результате правильных ответов на каждый из них можно получить по одному баллу. Итоговая оценка зависит от количества правильных ответов в процентном соотношении:

- «5» (отлично) - 90-100% правильных ответов;
- «4» (хорошо) - 80-89% правильных ответов;
- «3» (удовлетворительно) - 70-79% правильных ответов;
- «2» (неудовлетворительно) - 69% и менее правильных ответов.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации, предлагаемые оказывают методическую помощь при самостоятельном изучении дисциплины. Рекомендуется такая последовательность: ознакомиться с содержанием программы дисциплины; изучить и законспектировать соответствующие темы рекомендуемой литературы. Кроме того, целесообразно ознакомиться с новыми статьями специальных журналов и сборников. При самостоятельном изучении курса необходимо особое внимание обращать на такой основной аспект, технологии коучинга всегда сопровождают руководителя во время его профессиональной деятельности.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основы качественной подготовки докладов, сообщений, рефератов, как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

Обязательной формой индивидуальной работы является подготовка студентом 2 рефератов или 1 реферата и 1 презентации (по одному из двух разделов, предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины), согласно перечню тем индивидуальных работ, с последующим докладом на семинаре.

Руководить выполнением индивидуальной работы, проверять и оценивать ее будет руководитель семинарских занятий.

Реферат (от лат. *referre* – докладывать, сообщать) – краткое точное изложение сущности какого-либо вопроса, темы на основе одной или нескольких книг, монографий или других первоисточников. Реферат должен содержать основные фактические сведения и выводы по рассматриваемому вопросу. Содержание реферата включает в себя:

1. Титульный лист оформляется в соответствии с требованиями к научным работам.
2. Содержание/оглавление дает представление о логике и структуре работы.
3. Введение должно содержать обоснование значимости проблемы или опасности игнорирования данной темы в обществе и семье. Введение включает в себя формулировку цели, задач работы, описание актуальности и практической значимости проблемы, теоретический обзор выбранной темы с указанием степени ее разработанности на современном этапе.
4. Основная часть должна содержать раскрытие темы работы и может делиться на разделы/подразделы, параграфы, согласно логике исследуемой темы и объему представленного материала.
5. Заключительная часть должна включать выводы, к которым пришел автор в результате исследования, а также самоанализ в виде описания трудностей, возникших при исследовании выбранной тематики.
6. Список использованной литературы оформляется в соответствии с требованиями к научным работам и должен составлять не менее 8-10 наименований.
7. Работа может содержать словарь/гlossарий и приложения.

Помимо четко изложенного и структурированного материала, обязательно наличие выводов по каждому параграфу и общих по всей работе. Цитирование работ отдельных авторов необходимо приводить со ссылкой на источники их опубликования, что приводятся в конце работы в списке использованной литературы. Объем реферата должен составлять 15-20 страниц печатного текста через 1,5 интервала, 14 шрифтом Times New Roman, параметры полей страницы: левое – 30 мм, верхнее, нижнее, правое – 20 мм, отступ абзаца – 1,25 см.

Доклад реферата в виде мультимедийной презентации представляется в виде основных тезисов на 5-7 минут по результатам исследованной в реферате темы с демонстрацией иллюстративного и/или наглядного материала.

Примерная тематика рефератов

1. Историко-экономические предпосылки возникновения и развития социального партнерства.
2. Становление и развитие социально ориентированной рыночной экономики как важнейшее условие формирования института социального партнерства.
3. Условия и факторы возникновения и развития социального диалога и сотрудничества.
4. Основные принципы функционирования системы социального партнерства.
5. Основные функции социального партнерства.
6. Классификация основных моделей социального партнерства в западном обществе.
7. Анализ системы социального партнерства Германии.
8. Анализ системы социального партнерства Швеции.
9. Международная организация труда и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.
10. Субъекты и источники международно-правового регулирования коллективных трудовых отношений.
11. Важнейшие международные нормы о социальном партнерстве в сфере труда.
12. Государство в системе социального партнерства.
13. Профсоюзы как субъект социального партнерства.
14. Основные уровни и механизмы функционирования системы социального партнерства.
15. Коллективные переговоры как основной инструмент социального партнерства.
16. Представители сторон в переговорном процессе.
17. Генеральное соглашение в системе социального партнерства.
18. Понятие «коллективный трудовой спор», основные этапы его возникновения и разрешения.
19. Механизм разрешения коллективных трудовых споров, связанных с заключением и исполнением коллективных договоров.
20. Обязательные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
21. Порядок подготовки и проведения забастовки.
22. Пути совершенствования нормативной правовой базы социального партнерства.

Показатели и критерии оценки реферата

Показатели оценки	Критерии оценки	Баллы (max)
----------------------	-----------------	----------------

1. Новизна реферата	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений	20
2. Степень раскрытия сущности проблемы	соответствие содержания теме реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал	30
3. Обоснованность выбора источника	круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов)	20
4. Соблюдение требований к оформлению	правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата	20
5. Грамотность	отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль	10

Шкалы оценок:

- 80 - 100 баллов – оценка «отлично»
- 60 - 79 баллов – оценка «хорошо»
- 30 - 59 баллов – оценка «удовлетворительно»
- 0 - 29 баллов – оценка «неудовлетворительно»

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции

В ходе лекционных занятий обучающимся рекомендуется выполнять следующие действия. Вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых во внеаудиторное время можно сделать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Методические рекомендации к семинарским занятиям

При подготовке к семинарским занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования рабочей программы учебной дисциплины. В

ходе подготовки к семинарским занятиям необходимо освоить основные понятия и методики расчета показателей, ответить на контрольные вопросы. В течение семинарского занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем.

Рекомендации по работе с литературой. Теоретический материал учебной дисциплины становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить дисциплину, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф, какие новые понятия введены, каков их смысл, что даст это на практике?

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При изучении дисциплины необходимы лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием имеющемся в ГОУ ВПО «ДонАУиГС». Раздаточный материал к отдельным темам лекций и семинарским занятиям, презентации.

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

**Оформление сведений о дополнении и изменении
рабочей программы учебной дисциплины**

Рабочие программы учебных дисциплин ежегодно обсуждаются, актуализируются на заседаниях ПМК, рассматриваются на заседаниях кафедр и утверждаются проректором по учебной работе, информация об изменениях отражается в листе сведений о дополнении и изменении рабочей программы учебной дисциплины. В случае существенных изменений программа полностью переоформляется. Обновленный электронный вариант программы размещается на сервере университета.

Изменения в РПУД могут вноситься в следующих случаях:

- изменение государственных образовательных стандартов или других нормативных документов, в том числе локальных нормативных актов;
- изменение требований работодателей к выпускникам;
- разработка новых методик преподавания и контроля знаний студентов.

Ответственность за актуализацию РПУД несут преподаватели, реализующие дисциплину.

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

«Социальное партнерство в корпорациях»

направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

(магистерская программа «Корпоративное управление и стратегическое развитие
бизнеса»)

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры
от _____ № _____
дата _____