

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

**Экономический факультет**

Рекомендовано МССН/МО

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

**38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

*(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)*

**Направленность программы (профиль)**

**Управление бизнесом для очной формы обучения**

Москва, 2021

## 1. Цели и задачи дисциплины:

**Цель курса** «Социальное партнерство» - формирование у студентов 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.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Социальное партнерство» относится к дисциплинам по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б.1. - (Б1.В.ДВ.11.04) учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

**Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
-------	---------------------------------	---------------------------	---

1.	Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. (ОПК-3)	Математика, Статистика, Теория управления, Теория организации, Организационное поведение, Управление человеческими ресурсами, Макроэкономика, Экономико-математическое моделирование, Методы принятия управленческих решений, Управление проектами, Мировая экономика, Корпоративная социальная ответственность, Управление изменениями, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Преддипломная практика
2.	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-5)	Информационные технологии в менеджменте, Учет и анализ, Финансовый менеджмент, Экономико-математическое моделирование, Методы принятия управленческих решений, Управление проектами, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Стратегический менеджмент, Преддипломная практика
3.	Способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях организации (ПКО-2)	Управление проектами, Инновационный менеджмент, Командообразование, Кросс-культурный менеджмент, Управление изменениями, Бережливое производство, Управление талантами, Основы кадровой политики и кадрового планирования	Преддипломная практика
4.	Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления	Экономика и организация труда	Преддипломная практика

	предпринимательской деятельности, создавать предпринимательские структуры и осуществлять предпринимательскую деятельность в организациях различных форм (ПКО-3)		
--	---	--	--

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия. (ОПК-3);
- Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-5);
- Способность осуществлять организационно-управленческую деятельность в качестве линейного или функционального руководителя в подразделениях организации (ПКО-2);
- Способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, создавать предпринимательские структуры и осуществлять предпринимательскую деятельность в организациях различных форм (ПКО-3).

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **Знать:**

- основные сферы функционирования системы социального партнерства
- правовое положение профессиональных союзов и органов общественной самодеятельности в отношениях социального партнерства;
- правовое положение объединений работодателей;
- теоретические и практические проблемы правового положения государства в системе социального партнерства;
- общую характеристику условий становления и развития социального партнерства.
- основные концепции социального партнерства
- базовые нормативно-правовые документы, регулирующие отношения социального партнерства в социально-трудовой сфере;
- основные уровни функционирования и органы системы социального партнерства;
- формы договоров и соглашений между субъектами социального партнерства;
- современные тенденции развития правовой основы социального партнерства в РФ;
- роль и формы работы российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- содержание и виды соглашений, регулирующих систему социального партнерства;
- структуру и содержание коллективных договоров на предприятиях РФ, а также систему контроля их выполнения;
- особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.

- сущность социальных конфликтов, причины и формы их разрешения в рамках трудовых коллективов;
- сущность, причины и виды трудовых споров;
- принципы рассмотрения трудовых споров;
- порядок создания и деятельности комиссии по трудовым спорам;
- порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- сущность и порядок проведения коллективных трудовых споров и примирительных процедур;
- принципы и процедуры коллективных переговоров как основного средства достижения компромисса между представителями работников и работодателей;
- сущность и правовое регулирование забастовок;
- порядок ведения и предмет коллективных переговоров.

***Уметь:***

- применять теоретические знания в анализе практических ситуаций в социально-трудовой сфере с позиции социального партнерства;
- анализировать интересы и позиции основных субъектов отношений социального партнерства;
- разбираться в основных подходах при формировании отношений социального партнерства в социально-трудовой сфере.
- использовать нормативные документы по вопросам социального партнерства в управлении организациями;
- анализировать содержание договоров и соглашений между субъектами социального партнерства;
- разрабатывать коллективные договоры для совершенствования системы социального партнерства на предприятиях;
- выявлять основные проблемы в социально-трудовой сфере, которые необходимо разрешать с помощью договоров и соглашений, регулирующих систему социального партнерства.
- применять основные подходы к разрешению социально-трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства;
- использовать принципы социального партнерства при рассмотрении трудовых споров;
- организовывать рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- применять принципы и процедуры коллективных переговоров как важнейшего инструмента социального партнерства;
- анализировать причины забастовок и использовать правовые механизмы их регулирования.

***Владеть:***

- основными понятиями и терминологией социального партнерства;
- навыками управленческого и правового анализа отношений в сфере труда с позиции принципов социального партнерства.
- основной терминологией и документами, обеспечивающими нормативно-правовую базу социального партнерства;
- методами анализа и оценки проблем социально-трудовой сферы, содержащихся в коллективных договорах и соглашениях различного уровня, регулирующих отношения социального партнерства;
- навыками составления коллективных договоров и соглашений, регулирующих социальное партнерство
- основными методами анализа социально-трудовых конфликтов;
- методами разрешения трудовых споров на основе принципов социального партнерства;

- технологиями и процедурами проведения коллективных переговоров;
- методами и навыками ведения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- правовыми нормами регулирования забастовок.

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		D	E	F	G
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>36</b>	36			
В том числе:					
<i>Лекции</i>	9	9			
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	27	27			
<i>Семинары (С)</i>	--	--			
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>	--	--			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>72</b>	72			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	--				
Общая трудоемкость	час зач. ед.	108 3	108		

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Раздел 1. Идеино-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	Тема 1. Сущность, цели, задачи, принципы и развитие идеологии социального партнерства
		Тема 2. Зарубежный и российский опыт становления, развития и современные модели социального партнерства в сфере трудовых отношений
2.	Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации	Тема 3. Государство как участник и гарант системы социального партнерства
		Тема 4. Предприниматели, работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства
		Тема 5. Работники и их профессиональные союзы как субъекты социального партнерства
		Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства. Содержание и структура соглашений. Содержание и структура коллективных договоров
3.	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
		Тема 8. Социальное партнерство на рынке труда. Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства
		Тема 9. Социальное партнерство в антикризисном

## РАЗДЕЛ 1. 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. Общественное разделение и общественное кооперирование трудовой деятельности как объективная основа существования деловых, партнерских отношений между участниками производства. Возникновение института собственности и эволюция форм собственности в различные исторические периоды развития общества и формирование различных систем трудовых отношений.

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. Теоретические и практические проблемы представительства работников в отношениях социального партнерства. Правовое положение профессиональных союзов и органов общественной самодеятельности в отношениях социального партнерства.

Работодатели как сторона социального партнерства. Теоретические и практические проблемы представительства работодателей в отношениях социального партнерства. Правовое положение объединений работодателей.

Теоретические и практические проблемы правового положения государства в системе социального партнерства.

Основные принципы функционирования системы социального партнерства (равноправие сторон; невмешательство сторон во внутренние дела друг друга; полномочность представителей субъектов социального партнерства на переговорах, при заключении соглашений и коллективных договоров; свобода выбора и обсуждения вопросов, входящих в сферу действия системы социального партнерства, добровольность принятия обязательств сторонами соглашений на основе взаимного согласия; обязательность исполнения достигнутых договоренностей, систематический контроль над выполнением принятых соглашений, договоренностей, решений).

Общая характеристика механизма функционирования системы социального партнерства.

Формирование идеологии социального партнерства: социализм и либерализм. Общая характеристика условий становления и развития социального партнерства. Социальное партнерство как идеология общества с рыночной экономикой.

Формирование идеологии социального партнерства в рамках социалистической идеи: Основные положения идей утопического социализма (Т.Мор, Т.Кампанелла, Ш.Фурье, Р.Оуэн). Смысл социально-экономической теории К.Маркса.

Формирование идеологии социального партнерства в рамках идей либерализма (Т.Гоббс, Дж.Локк, А.Смит).

Концепция социального государства (государства всеобщего благосостояния, государства всеобщего благоденствия). Основные положения работ Л.фон Штейна, Дж.Кейнса, Л.Эрхарда.

Критика социалистических идей в работах неолибералов. Работа Ф.А. фон Хайек «Дорога к рабству».

## **Тема 2. Зарубежный и российский опыт становления, развития и современные модели социального партнерства в сфере трудовых отношений**

Мировой опыт развития социального партнерства. Место и роль институтов социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой. 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. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), иных международных актов: Европейской социальной хартии, конвенций и договоров СНГ. Соотношение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и норм международного права.

Тенденции развития и современные национальные модели социального партнерства в зарубежных странах. Деятельность институтов социального партнерства в странах Запада. Опыт социального партнерства в отдельных странах (США, Великобритания, Франция, Германия, страны Северной Европы, Япония, развивающиеся страны, страны СНГ). Общие закономерности и специфические черты становления социального партнерства в различных странах. Финансовое участие работников в капитале фирм. Участие в прибылях, формы, особенности.

Российский дореволюционный и советский опыт регуляции социально-трудовых отношений. Опыт становления и развития партнерских отношений в промышленности дореволюционной России. Социально-трудовые отношения в производстве в период зарождения капитализма в России. Социально-трудовое законодательство. Этапы формирования объединений, союзов предпринимателей и бирж в производственных сферах. Государственная политика попечительства рабочих, «зубатовщина». Возникновение профсоюзов. Появление коллективных договоров и соглашений рабочих и работодателей. Главные особенности социально-трудовых отношений в XVIII-XIX вв. в условиях формирования капитализма в России. Участие работников в прибылях предприятия: коопартнершип.

## **РАЗДЕЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА СУБЪЕКТОВ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **Тема 3. Государство как участник и гарант системы социального партнерства**

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.

### **Тема 4. Предприниматели, работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства**

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. Особенности формирования ассоциаций и объединений работодателей в России и других странах СНГ на этапе реформирования национальных экономик. 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.

#### **Тема 5. Работники и их профессиональные союзы как субъекты социального партнерства**

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.

#### **Тема 6. Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства. Содержание и структура соглашений. Содержание и структура коллективных договоров**

Основные принципы использования мирового опыта и правовых норм социального партнерства в России. Основные направления совершенствования механизма функционирования правовых основ системы социального партнерства в России.

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 коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

### **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**

Трудовые споры и конфликты: предпосылки, условия возникновения, методика рассмотрения и разрешения

Социальное партнерство и регулирование трудовых конфликтов. Теоретические и практические проблемы формирования понятия «разногласия, возникающие в отношениях социального партнерства». Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.

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.

Основные черты и специфика переговорного процесса в целях достижения баланса реализации интересов субъектов системы социального партнерства. Механизм функционирования системы социального партнерства как взаимосвязанные формы взаимодействия социальных партнеров: совместное участие в работе над законопроектами и нормативными актами по проблемам социально-трудовых отношений; консультации сторон, направленные на совместное изучение организациями работников и работодателей, представителями государственных органов важнейших социально-трудовых проблем; переговоры субъектов социального партнерства; заключение соглашений и коллективных договоров; примирение или посредничество при забастовках, конфликтах; выполнение сторонами совещательной роли при обсуждении общих вопросов социально-экономической политики; участие работников в управлении

предприятием, в прибылях фирм.

### **Тема 8. Социальное партнерство на рынке труда. Государственная служба занятости как активный субъект социального партнерства**

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 материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Порядок выплаты пособия по безработице. Скрытая безработица. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.

Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации. Трудоустройство российских граждан за рубежом.

### **Тема 9. Социальное партнерство в антикризисном управлении**

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.

Роль стратегии в антикризисном управлении. Разработка антикризисной стратегии.

Антикризисное управление персоналом организации. Антикризисная кадровая политика организации.

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.

## **5.2. Разделы дисциплин и виды занятий**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Раздел 1. Идеино-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	3	6			18	27
2.	Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации	3	12			30	45
3.	Раздел 3. Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства	3	9			24	36
	Итого	<b>9</b>	<b>27</b>			<b>72</b>	<b>108</b>

## 6. Лабораторный практикум (отсутствует)

## 7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Раздел 1. Идеино-теоретические основы, исторический опыт и тенденции развития социального партнерства	<b>Семинар 1.</b> Сущность социального партнерства и развитие его идеологии	3
		<b>2. Семинар</b> Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели	3
2.	Раздел 2. Характеристика субъектов и нормативно-правовая база социального партнерства в Российской Федерации	<b>Семинар 3.</b> Роль и функции государства в системе социального партнерства	4
		<b>Семинар 4.</b> Работодатели и их объединения как субъекты социального партнерства	3
		<b>Семинар 5.</b> Аттестационная работа №1.	2
		<b>Семинар 6.</b> Профессиональные союзы как субъекты социального партнерства Нормативно-правовое обеспечение социального партнерства: соглашения и коллективный договор	3
3.	Раздел 3. Прикладные аспекты, современные тенденции и проблемы социального партнерства	<b>Семинар 7.</b> Трудовые споры и конфликты: анализ причин и технология управления	4
		<b>Семинар 8..</b> Социальное партнерство в сфере занятости и противодействия безработице Социальное партнерство в современном антикризисном управлении: тенденции и проблемы	3
		<b>Семинар 9. Итоговая аттестационная работа</b>	2
		<b>Итого</b>	27

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);
- доска;
- стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office;
- мультимедийный проектор;
- допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;
- экран (стационарный или переносной напольный).

№ ауд.	Наименование	Наименование
17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
27	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.
29	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран - 1 шт.

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение Microsoft Office

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН
2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>
3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/?>
4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com)
5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>
7. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>
9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>
12. On-line доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>
13. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>
14. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: [http://www.alpinabook.ru/books/online\\_biblioteka.php](http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php)
15. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>
16. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>  
Поисковые системы : Яндекс (yandex.ru), Google (google.ru)

## 10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450096>
2. Воронина, Л. И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала : учебное пособие для вузов / Л. И. Воронина ; под научной редакцией Г. Б. Инванцова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05779-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454626>

б) дополнительная литература:

1. Зинченко Г.П., Рогов И.И. Социальное партнерство: Учебник - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко»; Академцентр, 2015.
2. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 96 с.
3. Аверин А.Н. Социальная политика на предприятии. – М.: Изд-во РАГС, 2007.
4. Бочков П., Лукаш С., Шмаров А. Социальные технологии российских корпораций. – М.: ЗАО «Журнал Эксперт», 2005.
5. Бонвичини Р. Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? //— М.:Права человека, 2005. - 336 с
6. Власть. Общество. Культура. Из истории общественных инициатив в России XIII – начала XX вв. / Под ред. к.и.н. Т.А. Васильевой. – М.: Центр «Социальное партнерство», ЗАО «Информ-Знание», 2006.
7. Васильева Е.В. Межсекторное социальное партнерство: опыт и перспективы развития в Алтайском крае // Совершенствование социального партнерства — важнейший фактор устойчивого развития региона: Материалы Международной научно-практической конференции. — Курган, 2006.
8. Векслер А.Ф., Тульчинский Г.Л. Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность. – М.: 2006.
9. Голодец О. «Норильский никель»: направления социальной ответственности. // Социальная ответственность компаний. Эффективные технологии управления социальными инвестициями. — М., 2005.
10. Гулевич О. Социальная психология справедливости: Бизнес, политика, юриспруденция. – М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2007. – 254 с.
11. Гусов А.З. Социальные факторы модернизации российской экономики. – М.: Наука и образование. – 320 с.
12. Гусов А.З. Управление предпринимательской организацией как социально-экономической системой//Путеводитель предпринимателя. М.: АП. Наука и образование Вып. 20, 2013.

## 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них

	особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

#### Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемой дисциплине выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент без уважительных причин не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – 100 баллов, из которых:

40 баллов – рубежная и итоговая аттестации

15 – активная работа на семинарах, выполнение заданий, в том числе домашних

20 – посещение занятий

10- реферат

15 - подготовка докладов

*Порядок работы при написании доклада*

Для успешной работы над докладом следует выполнить следующее: серьезно отнестись к выбору темы, освоить навыки подбора литературы, методы работы с источниками.

При выборе темы следует проконсультироваться с преподавателем и ознакомиться с требованиями к докладу. После актуализации тематической проблемы следует изучить научные труды ведущих специалистов в выбранной предметной области, проанализировать существующие теории, гипотезы и результаты научных исследований. В основных положениях доклада должен быть отражен анализ, классификация и систематизация отобранного материала.

№ п/п	Оцениваемые параметры	Оценка в баллах	
		Соответствует параметрам	Не соответствует параметрам
1	Качество доклада: - производит выдающееся впечатление, сопровождается иллюстративным материалом; - четко выстроен; - рассказывается, но не объясняется суть работы; - зачитывается.	1	0
		1	0
		0,5	0
		0,5	0
2	Использование демонстрационного материала: <ul style="list-style-type: none"> <li>• автор представил демонстрационный материал и прекрасно в нем ориентировался;</li> <li>• - использовался в докладе, хорошо оформлен, но есть неточности;</li> </ul> - представленный демонстрационный материал не использовался докладчиком или был оформлен плохо, неграмотно.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Качество ответов на вопросы:</li> <li>• - отвечает на вопросы;</li> <li>• - не может ответить на большинство вопросов;</li> </ul> - не может четко ответить на вопросы.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Владение научным и специальным аппаратом:</li> <li>• - показано владение специальным аппаратом;</li> <li>• - использованы общенаучные и специальные термины;</li> </ul> - показано владение базовым аппаратом.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Четкость выводов:</li> <li>• - полностью характеризуют работу;</li> <li>• - нечетки;</li> </ul> - имеются, но не доказаны.	1	
		1	
		0,5	
		0,5	
ИТОГО		5	

*Общие требования к реферату по дисциплине «Социальное партнерство»*

*Реферат* имеет определенную композицию-структуру:

*Вступление.* Во вступлении обосновывается выбор темы, могут быть даны исходные данные реферируемого текста (название, где опубликован, в каком году), сообщены сведения об авторе, раскрывается проблематика выбранной темы.

*Основная часть.* Содержание реферируемого текста, приводятся основные тезисы, они аргументируются.

*Вывод.* Делается общий вывод по проблеме, заявленной в реферате.

Реферат имеет следующие признаки:



– содержание реферата полностью зависит от содержания реферируемых источников;

– содержит точное изложение основной информации без искажений и субъективных оценок с ссылочным указанием на источник;

– самостоятельные суждения автора требуют специального оформления (например, путем указания в тексте своего авторства или заключения в скобки указания своих инициалов после соответствующего текста). Если же при подготовке реферата автор хочет выразить свои мысли, то он должен с помощью тех или иных приемов отличить их от содержания реферируемого произведения.

Реферат, как вид самостоятельной работы студента по дисциплине «История управленческой мысли», представляет собой краткое изложение в письменном виде содержания 3-5 источников – монографий, учебных пособий, монографий, статей по избранной тематике из различных источников, в том числе – интернета.

Во введении излагается актуальность и проблемность рассматриваемой темы в отношении к современной управленческой деятельности, определяются цель, предмет, 2-3 задачи реферата.

Основная часть должна включать 2-3 раздела (подраздела, параграфа), содержание которых должно соответствовать сформулированным задачам.

Если тема реферата связана с изложением концепции какого-либо конкретного исследователя, то в реферате должна быть предусмотрена краткая биографическая справка.

Изложение материала предполагает наличие схем, таблиц, позволяющих структурировать и обобщать материал.

Обязательно наличие самостоятельных выводов, связанных со значением излагаемого содержания управленческих идей («мыслей»), теорий, концепций, исторической практики государственного, военного, политического и пр. управления для современного менеджмента.

При выполнении работы являются обязательными ссылки на использованную литературу и информационные источники, которые помещаются в виде сносок внизу страниц.

Заключение предполагает наличие самостоятельных выводов, т.е. краткое изложение существа содержания, короткий ответ на вопросы, сформулированные в задачах введения.

В библиографию (список использованных источников и литературы) помещаются источники, ссылки на которые есть в тексте реферата.

Оформление реферата, включая титульный лист (обложку), списка использованных источников и сноску должно соответствовать требованиям, предъявляемым к курсовым и выпускным работам.

**Таким образом:**

- Объем реферата – не менее 15 страниц текста.
- Шрифт: 14 Times New Roman. Интервал - полуторный. Размер абзацного отступа - 5 знаков (1,25 см). Поля: левое - 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм.
- Использовать в тексте схемно-графическое и табличное изложение материала, подстраничные сноски на реферируемую и цитируемую литературу (источники). В заключении – выводы и список использованных источников.
- Проявить самостоятельность. Импортированные из Интернета рефераты будут оцениваться соответствующим образом.

Реферат должен иметь:

- Титульную страницу;
- Страницу «Содержание» с названиями разделов и указанием страниц;

- Введение, в котором обозначается актуальность, цель, задачи реферата;
  - 2-3 раздела (подраздела, параграфа);
  - Заключение: основные выводы, кратко резюмирующие достигнутую цель;
  - Список использованных источников (в т.ч. – электронных ресурсов).
- К реферату подготовить презентацию – от 10 слайдов.

*Критерии оценки реферата*

№ п/п	Критерии оценки реферата	Баллы	
		соот	не соот
1.	Структура работы: введение – актуальность, проблемность, цель, предмет, задачи реферата, заключение.	2	1 0
2.	Полнота раскрытия темы в соответствии с целью и задачами. Самостоятельность формулировки замысла и выводов	2	1 0
3.	Библиография, информационная база – использованные источники и литература. Полнота, правильность оформления подстраничных сносок и списка использованных источников	2	1 0
4.	Оформление текста работы в соответствии со стандартом	2	0
5.	Презентация к работе (не менее 10 слайдов, отражающих существенное содержание реферата)	2	11
ИТОГО		10	

Итоговая оценка за реферат формируется путем суммирования оценок по каждому из критериев. Максимально возможное количество баллов за реферат – 10 баллов.

Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

Описание оценок ECTS:

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом 5 баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных

