Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0233C9D60038B01A9E48C1A3FBB4A9D9F6
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 07.07.2023 до 28.04.2038

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Программа учебной дисциплины модуля Технологии управления персоналом

основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А.,
зав. кафедрой теоретических основ экономики и правоведения, к.э.н., доцент

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «30» мая 2023 г. №9

Ульяновск, 2023

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория и практика социального партнерства» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплины основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность образовательной подготовки «Управление персоналом», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин: «Теория организации», «Основы управления персоналом», «Коммуникативный менеджмент».

Результаты изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплины «Управление процессами».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Цель освоения дисциплины «Теория и практика социального партнерства» - формирование компетенций, необходимых для практического применения и правового регулирования вопросов, возникающих в связи с участием в отношениях социального партнерства, а также для разработки и принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Теория и практика социального партнерства»:

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
ПК-1 Способен осуществлять разработку и реализацию концепции управления персоналом, кадровой политики организации, владеет основами стратегического управления персоналом, основами формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основами управления интеллектуальной собственностью ПК-1.1. Владеет	ОР-1 основы управления персоналом, реализации кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, содержание основных методов формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью	ОР-2 использовать знания концепций управления персоналом, основ реализации кадровой политики, стратегического управления персоналом, основных методов формирования и использования трудового потенциала работников, основ управления интеллектуальной собственностью	ОР-3 технологиями и инструментами реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления

теоретическими знаниями основ управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, знает методы использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью. ПК-1.2. Умеет анализировать различные концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегического управления персоналом, методы использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью. ПК-1.3. Выбирает оптимальные концепции управления персоналом, кадровой политики организации, стратегии управления персоналом, методы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью.			интеллектуальной собственностью
ПК-12 Способен осуществлять деятельность по профилактике и	ОР-4 основные теории мотивации и стимулирования деятельности,	ОР-5 проектировать системы мотивации и стимулирования персонала с учетом	ОР-6 навыками реализации технологии внедрения системы

разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеет навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умеет применять их на практике ПК-12.1 Знать: методы конфликтологии для работы в коллективе, принципы организации образовательных и координации бесконфликтного взаимодействия между людьми; нормативные правовые акты, касающиеся разрешения трудовых споров ПК-12.2 Уметь: применять методы диагностики и управления стрессами в организации; организовывать и эффективно осуществлять посредническую деятельность; применять методы и приемы управления и регуляции организационных конфликтов и трудовых споров; ПК-12.3 Владеть: навыками построения и развития эффективных бесконфликтных взаимодействий; навыками диагностики и управления конфликтами в организации	условия и факторы, способствующие стимулированию эффективной трудовой деятельности	комплекса экономических и социальных факторов	мотивации и стимулирования персонала

2.Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с

преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час.	Практические занятия, час.	Лабораторные занятия, час.	Самостоят. работа, час.	
	Трудоемкость						
	Зач. ед.	Часы					
5	3	108	12	18	-	78	зачет
Итого:	3	108	12	18	-	78	зачет

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

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятель-ная работа
5 семестр				
Тема 1. Введение в дисциплину «Теория и практика социального партнерства».	2	4	-	16
Тема 2. Сущность социального партнерства и развитие его идеологии.	2	4	-	16
Тема 3. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.	2	4	-	16
Тема 4. Роль и функции государства в системе социального партнерства.	2	4	-	16
Тема 5. Субъекты социального партнерства: профсоюзы и работодатели.	4	2	-	14
Всего по дисциплине:	**12**	**18**	**-**	**78**

3.2 .Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (5 семестр)

Тема 1. Введение в дисциплину «Теория и практика социального партнерства».

Предмет и объект изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства». Структура и задачи курса. Глоссарий. Значение для управленцев. Нормативно- правовая база. Основные и дополнительные источники. Информационная база.

Тема 2. Сущность социального партнерства и развитие его идеологии.

Сущность социального партнерства как особой системы общественных отношений, социального института регулирования рынка и технологии регулирования социально-трудовых отношений. Исторические предпосылки формирования социального партнерства. Общая характеристика условий становления и развития социального партнерства. 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». Этические основания социального партнерства. Происхождение терминов "партнерство", "социальное партнерство"; понятие социального партнерства в широком и узком смыслах. Теория "человеческих отношений", ее влияние на развитие социального партнерства. Социальное партнерство в контексте теории "активного общества". Социальное партнерство в рамках концепции "управления человеческими ресурсами". Роль консенсуса в социальном партнерстве. О. Конт и М. Вебер: понимание социального консенсуса. Социальный консенсус в понимании Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Н. Смелзера. Предметно-объектное поле социального партнерства. Цель, задачи и принципы социального партнерства. Характеристика основных субъектов социального партнерства.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели.

Главное содержание социально-трудовых отношений в XVIII-XIX вв. Роль Международной организации труда в развитии систем социального партнерства в мире. Классификация моделей социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой. Европейская модель социального партнерства. Европейская социальная хартия: социальные права и принципы, отраженные в Хартии. Особенности ратификации Хартии в РФ. Особенности американской модели социального партнерства. Скандинавская модель социального партнерства. Восточно-европейский опыт социального партнерства. Характеристика процесса становления социально-трудовых отношений в России. Развитие правовой основы социального партнерства в РФ в постсоветский период: указы Президента РФ, федеральные законы и законы субъектов федерации. Стороны и уровни социального партнерства в РФ. Основные уровни функционирования и органы системы социального партнерства, формы договоров и соглашений между ее субъектами. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: основные задачи и характеристика работы. Соглашения в системе социального партнерства РФ. Содержание и виды соглашений. Содержание коллективных договоров на предприятиях РФ, система контроля над их выполнением. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.

Тема 4. Роль и функции государства в системе социального партнерства.

Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства. Законодательные функции государства в системе социального партнерства. Особенности участия государства как собственника и работодателя в системе социального партнерства. Участие государственных органов в формировании и укреплении правового демократического государства как условия становлении и развития социального партнерства. Роль Государственной Думы в системе социального партнерства. Задачи Совета Федераций по развитию социального партнерства в субъектах РФ. Деятельность Правительства и Министерств по созданию условий для социального партнерства на уровне субъектов и муниципалитетов.

Тема 5. Субъекты социального партнерства: профсоюзы и работодатели.

Состояние современного профсоюзного движения в мире и России. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства. Политико-правовые основы деятельности профсоюзов в системе социального партнерства. Роль общероссийских объединений профсоюзов в системе социального партнерства на федеральном уровне. ФНПР и ее институциональное развитие. Особенности взаимоотношений профсоюзов и властных структур. Технологии взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей. Роль профсоюза предприятия как участника социального партнерства на первичном уровне. Особенности союзов работодателей как субъекта социального партнерства. Эволюция ролевой модели работодателя. Политико-правовые основы деятельности союзов работодателей в системе социального партнерства. Роль общероссийских объединений союзов работодателей в системе социального партнерства на федеральном уровне. РСПП и его функциональное содержание.

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

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий и практических заданий по дисциплине.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к мини-выступлению.

Примерная тематика тестовых заданий (ОС-1)

1. **Является ли государственный орган по труду участником колдоговора?**
   a) да
   b) только в отношениях, связанных с осуществлением контроля за выполнением коллективного договора
   c) нет
2. **Допустимо ли создание нескольких комиссий по ведению переговоров по заключению коллективного договора?**
   a) да
   b) нет
   c) вопрос решает работодатель
   d) да, с согласия профсоюзного органа
3. **Кем принимается коллективный договор?**
   a) комиссией по ведению переговоров по заключению коллективного договора
   b) общим собранием (конференцией) работников

c) руководителем организации и председателем выборного профсоюзного органа

4. **Может ли действовать у одного работодателя одновременно несколько коллективных договоров?**
   a) да
   b) нет
   c) да, если такое решение будет принято на собрании работников
5. **Кто может признать коллективный договор недействительным?**
   a) комиссия по трудовым спорам б) примирительная комиссия
   b) трудовой арбитраж
   c) суд
   d) арбитражный суд
   e) государственный орган по труду
   f) гострудинспенция
6. **В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор?**
   a) по приказу работодателя
   b) по решению профсоюзной организации
   c) по взаимному согласию работодателя и представителей коллектива работников
   d) по решению суда
   e) в таком же порядке, как и принимается коллективный договор или в том, который предусмотрен колдоговором
7. **В каком порядке прекращается коллективный договор?**
   a. по истечении срока действия, указанного в колдоговоре
   b. по решению работодателя
   c. по решению представителей коллектива работников
   d. по взаимному согласию сторон
   e. по решению суда
8. **Прекращается ли действие коллективного договора в связи с реорганизацией организации?**
   a) да
   b) договор действует до принятия нового колдоговора, либо изменения и дополнения действующего коллективного договора
   c) нет
9. **Прекращается ли действие коллективного договора в связи с окончанием срока, указанного в колдоговоре?**
   a) да
   b) договор действует до принятия нового колдоговора, либо изменения и дополнения действующего коллективного договора
   c) нет

10. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ?
   a) Генеральное соглашение
   b) региональное соглашение
   c) профессионально-тарифное соглашение г) территориальное

11. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления?
   a) Генеральное соглашение
   b) региональное соглашение
   c) профессионально- тарифное соглашение
   d) территориальное

12. Может ли государственный орган по труду признать коллективное соглашение недействительным?

a) да
b) нет
c) да, если его положения противоречат трудовому законодательству РФ и ухудшают положение работников
d) в части, если в нем содержатся положения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством РФ

13. Система социального партнерства включает уровни:

a) федеральный
b) региональный
c) межотраслевой
d) отраслевой
e) территориальный
f) организации

14. Сторонами социального партнерства являются:

a) работники
b) работодатели
c) представители работников
d) представители работодателей
e) органы государственной власти
f) органы местного самоуправления

15. Отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на уровне:

a) Федеральном
b) Локальном
c) региональном
d) территориальном

16. Объединения работодателей могут создаваться по следующему признаку:

a) Отраслевому
b) межотраслевому
c) региональному

17. Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений определяются:

a) Трудовым кодексом РФ
b) федеральным законом "Об объединениях работодателей"
c) рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
d) уставом объединения работодателей

18. Реорганизация, ликвидация объединения работодателей осуществляются на основании соответствующего:

a) решения не менее двух работодателей
b) решения органа юстиции, зарегистрировавшего данное объединение работодателей
c) решения высшего органа управления объединения работодателей
d) постановления органа федеральной инспекции труда
e) решения органов исполнительной власти субъекта РФ

19. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из представителей:

a) Президента РФ
b) Правительства РФ
c) общероссийских объединений профсоюзов
d) общероссийских объединений работодателей

e) Аппарата Президента РФ

20. Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений считается принятым, если:

a) за него проголосовали любые две стороны
b) за него проголосовали все три стороны
c) его утвердил Президент РФ
d) его утвердил министр здравоохранения и социального развития

21. В течение какого срока представители стороны, получившие уведомление в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры со дня получения уведомления?

a) 5
b) 7
c) 10
d) 20
e) 1 месяца

22. Не позднее какого срока стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров?

a) трех дней
b) пяти дней
c) семи дней
d) двух недель
e) одного месяца

23. В течение какого срока при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать колдоговор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий?

a) недели
b) двух недель
c) одного месяца
d) трех месяцев
e) шести месяцев

24. Предусмотренный Трудовым кодексом РФ перечень вопросов, обязательства по которым могут включаться в коллективный договор, является:

a) исчерпывающим
b) открытым
c) отсылочным

25. Условие коллективного договора, по которому работодатель должен обеспечивать работников молоком, – это условие

a) нормативное
b) обязательственное
c) организационное

26. Условия коллективного договора о сроке его действия являются условиями:

a) нормативными
b) обязательственными
c) организационными

27. На какой срок стороны вправе продлить срок действия коллективного договора – не более:

a) одного года
b) двух лет
c) трех лет

28. В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации:

a) коллективный договор сохраняет свое действие
b) колдоговор должен быть перезаключен в течение трех месяцев со дня изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации
c) действие колдоговора приостанавливается
d) действие колдоговора прекращается

29. Приложения к действующему Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ содержат:

a) перечень конвенций МОТ
b) основные социально-экономические показатели
c) протокол разногласий
d) мероприятия по охране труда
e) мероприятия по содействию занятости и трудоустройству

30. Коллективное соглашение подписывается:

a) представителями сторон
b) Координатором Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
c) руководителем федеральной инспекции труда
d) Губернатором субъекта РФ
e) Президентом РФ

31. Срок действия коллективного соглашения не может превышать:

a) одного года
b) двух лет
c) трех лет
d) шести месяцев

32. В течение какого срока коллективный договор, соглашение со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду?

a) трех дней
b) пяти дней
c) семи дней
d) десяти дней
e) одного месяца

33. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:

a) сторонами социального партнерства
b) представителями сторон социального партнерства
c) органами прокуратуры
d) судами
e) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений

34. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти:

a) с участием общероссийских профсоюзов и объединений работодателей
b) при согласовании с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями)
c) с учетом мнения общероссийских объединений работодателей
d) с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций)

35. Сторонами социального партнерства являются:

a) работники
b) работодатели

c) представители работников
d) представители работодателей
e) органы государственной власти
f) органы местного самоуправления

36. Отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на уровне:

a) федеральном

b) локальном
c) региональном
d) территориальном

37. Объединения работодателей могут создаваться по следующему признаку:

a. отраслевому
b. межотраслевому
c. региональному

Индивидуальные задания (ОС-2)

1. Сфера действия коллективных договоров и соглашений.
2. Процедуры заключения и распространения соглашений, их роль в регулировании социально-трудовых отношений в России.

Тематика мини-выступлений (ОС-3)

1. 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.
2. Формирование идеологии социального партнерства в рамках идей либерализма (Т.Гоббс, Дж.Локк, А.Смит).
3. Концепция социального государства (государства всеобщего благосостояния, государства всеобщего благоденствия). Основные положения работ Л.фон Штейна, Дж.Кейнса, Л.Эрхарда.
4. Критика социалистических идей в работах неолибералов. Работа Ф.А. фон Хайек «Дорога к рабству».

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1. **Короткова, Марина Васильевна.** Теория и практика социального партнерства [Текст] : учебно-методические рекомендации / МОиН РФ, ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 17 с. - Список лит.: с. 17. - 1.00. URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d1%82%d0%b5%d0%be%d1%80%d0%b8%d1%8f-%d0%b8-%d0%bf%d1%80%d0%b0%d0%ba%d1%82%d0%b8%d0%ba%d0%b0-%d1%81%d0%be%d1%86%d0%b8%d0%b0%d0%bb%d1%8c%d0%bd%d0%be%d0%b3%d0%be-%d0%bf%d0%b0%d1%80%d1%82%d0%bd%d0%b5

5.Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций –

динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	**Оценочные средства для текущей аттестации** ОС-1 Тестовые задания ОС-2 Индивидуальные задания ОС-3 Мини-выступления	ОР-1 основы управления персоналом, реализации кадровой политики, основы стратегического управления персоналом, содержание основных методов формирования и использования трудового потенциала работников, основы управления интеллектуальной собственностью ОР-2 использовать знания концепций управления персоналом, основ реализации кадровой политики, стратегического управления персоналом, основных методов формирования и использования трудового потенциала работников, основ управления интеллектуальной собственностью ОР-3 технологиями и инструментами реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации,
2	**Оценочные средства для промежуточной аттестации** **зачет (экзамен)** ОС-4 Зачет в форме устного собеседования по вопросам	

		стратегического управления персоналом, формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, управления интеллектуальной собственностью ОР-4 основные теории мотивации и стимулирования деятельности, условия и факторы, способствующие стимулированию эффективной трудовой деятельности ОР-5 проектировать системы мотивации и стимулирования персонала с учетом комплекса экономических и социальных факторов ОР-6 навыками реализации технологии внедрения системы мотивации и стимулирования персонала

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Теория и практика социального партнерства».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Зачет в форме устного собеседования по вопросам
Перечень примерных вопросов к зачет
5 семестр

1. Предмет и объект изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства».
2. Структура и задачи курса «Теория и практика социального партнерства».
3. Нормативно- правовая база дисциплины «Теория и практика социального партнерства».

4. Основные и дополнительные источники для изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства».
5. Информационная база для изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства».
6. Социальное партнерство как идеологическая концепция и правовая категория.
7. Зарождение и развитие социального партнерства в зарубежных странах и в России.
8. Модели социального партнерства.
9. Система, уровни и формы социально-партнерских отношений в России и на международном уровне.
10. Регулирование социального партнерства в нормах международного права.
11. Социальное партнерство в условиях глобализации.
12. Правовое положение профессиональных союзов в отношениях социального партнерства.
13. Наемные работники: исторический генезис развития.
14. Особенности правового положения иных представительных органов работников в Российской Федерации.
15. Представители работодателей: понятие, правовой статус и роль в регулировании социально-трудовых отношений.
16. Работодатели: понятийный аппарат и социально-экономическая сущность.
17. Теоретические и практические проблемы правового положения государства в системе социального партнерства.
18. Правовой статус и виды органов социального партнерства в Российской Федерации.
19. Создание и деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, трехсторонних комиссий субъектов федерации.
20. Органы социального партнерства, создаваемые на локальном уровне.
21. Общая характеристика принципов социального партнерства.
22. Практические проблемы реализации принципа свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.
23. Понятие и виды ответственности в системе социального партнерства, анализ эффективности законодательства об ответственности.
24. Организация, порядок и сроки проведения коллективных переговоров.
25. Проблемы проведения коллективных переговоров при множественности представителей работников и работодателей.
26. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в ведении коллективных переговоров.
27. Теоретические и практические проблемы реализации соглашений, достигнутых в ходе коллективных переговоров.
28. Коллективные договоры и соглашения: понятие, правовая природа и порядок заключения.
29. Сфера действия коллективных договоров и соглашений.
30. Процедуры заключения и распространения соглашений, их роль в регулировании социально-трудовых отношений в России.
31. Заключение соглашений на международном уровне. Корпоративная социальная ответственность.
32. Основные формы участия работников в управлении организацией.
33. Учет мнения представительного органа работников.
34. Проведение с работодателем консультаций представительными органами работников по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
35. Право на получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

36. Роль механизмов социального партнерства в предупреждении трудовых споров.
37. Индивидуальные трудовые споры как виды трудовых конфликтов: пути разрешения.

38. Возможности участия представителей сторон социального партнерства в разрешении индивидуальных трудовых споров.
39. Законодательство России о коллективных трудовых спорах: исторический и сравнительно-правовой анализ.
40. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения в России.
41. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров. Право на забастовку и его ограничения.
42. Правовое регулирование и практические проблемы проведения забастовок.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплины

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Зачет
5 семестр	Разбалловка по видам работ	6x1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	221 баллов	64 балла
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 балла max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 5 семестра

Оценка	**Баллы (3 ЗЕ)**
Зачтено	Более 150
Не зачтено	150 менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за

консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (5 семестр)

Практическое занятие - Тема 1. Введение в дисциплину «Теория и практика социального партнерства».

Предмет и объект изучения дисциплины «Теория и практика социального партнерства». Структура и задачи курса. Глоссарий. Значение для управленцев. Нормативно- правовая база. Основные и дополнительные источники. Информационная база.

Практическое занятие - Тема 2. Сущность социального партнерства и развитие его идеологии.

Сущность социального партнерства как особой системы общественных отношений, социального института регулирования рынка и технологии регулирования социально-трудовых отношений. Исторические предпосылки формирования социального партнерства. Общая характеристика условий становления и развития социального партнерства. 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». Этические основания социального партнерства. Происхождение терминов "партнерство", "социальное партнерство"; понятие социального партнерства в широком и узком смыслах. Теория "человеческих отношений", ее влияние на развитие социального партнерства. Социальное партнерство в контексте теории "активного общества". Социальное партнерство в рамках концепции "управления человеческими ресурсами". Роль консенсуса в социальном партнерстве. О. Конт и М. Вебер: понимание социального консенсуса. Социальный консенсус в понимании Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Н. Смелзера. Предметно-объектное поле социального партнерства. Цель, задачи и принципы социального партнерства. Характеристика основных субъектов социального партнерства.

Практическое занятие - Тема 3. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: история становления и современные модели.

Главное содержание социально-трудовых отношений в XVIII-XIX вв. Роль Международной организации труда в развитии систем социального партнерства в мире. Классификация моделей социального партнерства в странах с развитой рыночной экономикой. Европейская модель социального партнерства. Европейская социальная хартия: социальные права и принципы, отраженные в Хартии. Особенности ратификации Хартии в РФ. Особенности американской модели социального партнерства. Скандинавская модель социального партнерства. Восточно-европейский опыт социального партнерства. Характеристика процесса становления социально-трудовых

отношений в России. Развитие правовой основы социального партнерства в РФ в постсоветский период: указы Президента РФ, федеральные законы и законы субъектов федерации. Стороны и уровни социального партнерства в РФ. Основные уровни функционирования и органы системы социального партнерства, формы договоров и соглашений между ее субъектами. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: основные задачи и характеристика работы. Соглашения в системе социального партнерства РФ. Содержание и виды соглашений. Содержание коллективных договоров на предприятиях РФ, система контроля над их выполнением. Особенности функционирования системы соглашений и коллективных договоров в различных странах Европы.

Практическое занятие - Тема 4. Роль и функции государства в системе социального партнерства.

Основные функции государства, властных структур в системе социального партнерства. Законодательные функции государства в системе социального партнерства. Особенности участия государства как собственника и работодателя в системе социального партнерства. Участие государственных органов в формировании и укреплении правового демократического государства как условия становлении и развития социального партнерства. Роль Государственной Думы в системе социального партнерства. Задачи Совета Федераций по развитию социального партнерства в субъектах РФ. Деятельность Правительства и Министерств по созданию условий для социального партнерства на уровне субъектов и муниципалитетов.

Практическое занятие - Тема 5. Субъекты социального партнерства: профсоюзы и работодатели.

Состояние современного профсоюзного движения в мире и России. Особенности профсоюзов как субъекта социального партнерства. Политико-правовые основы деятельности профсоюзов в системе социального партнерства. Роль общероссийских объединений профсоюзов в системе социального партнерства на федеральном уровне. ФНПР и ее институциональное развитие. Особенности взаимоотношений профсоюзов и властных структур. Технологии взаимодействия профсоюзов и объединений работодателей. Роль профсоюза предприятия как участника социального партнерства на первичном уровне. Особенности союзов работодателей как субъекта социального партнерства. Эволюция ролевой модели работодателя. Политико-правовые основы деятельности союзов работодателей в системе социального партнерства. Роль общероссийских объединений союзов работодателей в системе социального партнерства на федеральном уровне. РСПП и его функциональное содержание.

7.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда: учебное пособие / К.Г. Кязимов. - Изд. 2-е, доп. и перераб. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2020. - 229 с.: схем. ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4499-0597-0.URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=575697

2. Минкина, Н. И. Социальное партнерство и трудовые споры : учебник : [16+] / Н. И. Минкина. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 164 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=694750 (дата обращения: 25.06.2023). – ISBN 978-5-4499-3346-1. – Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Григорян, Е. С. Корпоративная социальная ответственность : учебник / Е. С. Григорян, И. А. Юрасов. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 248 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621642 (дата обращения: 25.06.2023). – Библиогр.: с. 220-221. – ISBN 978-5-394-04024-5. – Текст : электронный.
2. Ковальчук, О. В. Социальное партнерство в системе социальной защиты населения : учебное пособие / О. В. Ковальчук, К. Ю. Королева. — Белгород : НИУ БелГУ, 2020. — 100 с. — ISBN 978-5-9571-2899-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/329264 (дата обращения: 25.06.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Интернет-ресурсы

1.https://www.top-personal.ru/ - Журнал «Управление персоналом»

Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
Профиль: Управление персоналом (очно-заочная форма обучения)
Рабочая программа дисциплины «Теория и практика социального партнерства»
Составитель: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2023

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённого Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.
Составители _____М.А. Рябова
Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правоведения
"_28__" ____04_____ 2023__г., протокол № _8___

Заведующий кафедрой
_____Рябова М.А. _____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой
Сотрудник библиотеки
_____Марсакова Ю.Б._____28.04.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления
"_30__" ____мая_____ 2023_ г., протокол № _9__

Председатель ученого совета факультета права, экономики и управления
_____Макарова Т.А. __30.05.2023_____
личная подпись *расшифровка подписи* *дата*