

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА
Кафедра экономики труда и управления персоналом

Образовательная программа
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Общий


Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

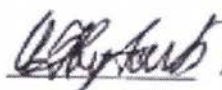
Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений; факультативная дисциплина

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины «Социальное партнерство в сфере труда» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от 12 августа 2020 г. № 955.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомедов М. А., к.э.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением «9» 07 2021 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социальное партнерство в сфере труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений и является факультативной дисциплиной ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий»

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением теоретических основ в области социальной политики в сфере труда.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

-общепрофессиональных - ОПК -1;-профессиональных - ПК - 3.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 1 зачетная единица, в том числе 36 академических часов по видам учебных занятий;

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия								Форма промежуточной аттестации
	в том числе:								
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС		
		всего	из них						
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации				
6	36	30	30	-	-	-	-	(б) Зачет	

1. Цели освоения дисциплины:

- формирование системы знаний в области социальной политики в сфере труда для последующего использования в практической деятельности навыков работы с международными и отечественными нормативными документами; технологий и процедур проведения коллективных переговоров, заключения коллективных соглашений и договоров, а также разрешения коллективных трудовых споров на разных уровнях управления человеческими ресурсами;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

Задачи дисциплины:

- усвоение современных теоретических представлений о социальном партнерстве, условиях его формирования и эффективного функционирования;

- овладение технологиями и процедурами проведения коллективных переговоров, разработки и подписания коллективных договоров и соглашений, разрешения коллективных трудовых споров;

- приобретение навыков научно-исследовательской и практической работы по анализу состояния и динамики социально-трудовых отношений, в том числе отношений социального партнерства.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина *«Социальное партнерство в сфере труда»* является дисциплиной по выбору ОПОП бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина *«Социальное партнерство в сфере труда»* изучается после курса *«Управление персоналом»*, *«Микроэкономика»*, *«Макроэкономика»*, *«Менеджмент»*, *«Теория организации»*, *«Инновационный менеджмент»* и др.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		Знает: - структуру и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов в сфере труда Умеет: - анализировать формирование и развитие социальных процессов в сфере труда. Владеет: - навыками использования знаний в основных сферах жизнедеятельности в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол
ПК-3. Знание основных разделов Конвенций МОТ, современного состояния социально-трудовой сферы и международного рынка труда, международной трудовой миграции населения		Знает: - основы современной теории рынка труда и ее зарубежной интерпретации. Умеет: - выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике международного рынка труда, применительно к практике деятельности Международной организации труда Владеет: - навыками и методами экономического анализа состояния и динамики международного рынка труда	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 1 зачетная единица, 36 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	КСР	СРС	
Модуль 1. Теоретические основы социального партнерства в сфере труда								
1	Тема 1. Сущность и основные принципы социального партнерства.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата
2	Тема 2. Социально-экономические и политические факторы возникновения социального партнерства в России.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
3	Тема 3. Международный опыт развития социального партнерства	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
4	Тема 4. Система правового регулирования отношений социального партнерства в России.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
5	Тема 5. Наемные работники как субъекты социального партнерства.	4	4					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
6	Тема 6. Профессиональные союзы в условиях рыночной экономики.	4	4					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
7	Тема 7. Предприниматели и их объединения как субъекты социального партнерства.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
8	Тема 8. Роль государства в развитии отношений социального партнерства.	4	4					Опрос, оценка выступлений, защита реферата
9	Тема 9. Уровни и методы взаимодействия субъектов социального партнерства.	4	4					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
10	Тема 10. Механизм реализации системы социального партнерства.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата
11	Тема 11. Роль коллективных договоров в развитии отношений социального партнерства на предприятиях.	2	2					Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
	Форма контроля (Зачет)	6				6		Тестирование
	Итого:	36	30			6		

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы социального партнерства в сфере труда

Тема 1. Сущность и основные принципы социального партнерства.

Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений и система саморегуляции отношений между государством, предпринимателями и наемными работниками.

Субъекты социального партнерства: наемные работники, союзы наемных работников, работодатели, союзы работодателей, государство.

Основные сферы реализации социального партнерства: занятость, оплата и условия труда.

Основные принципы социального партнерства: добровольность вхождения в трудовые отношения, равенство всех видов собственности, представительство и защита своих социальных интересов, взаимодействие в рамках закона, уважение конституционных прав человека.

Формы социального партнерства: коллективные переговоры и консультации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений; подготовка и заключение коллективных договоров и соглашений; участие работников и их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Тема 2. Социально-экономические и политические факторы возникновения социального партнерства в России.

Социальное партнерство как результат кардинальных изменений в экономической, политической и социальной структурах общества.

Изменения в форме собственности. Приватизация государственной и муниципальной собственности.

Изменения в социальной структуре общества. Возникновение социального слоя предпринимателей, собственников, наемных работников.

Становление социального государства – необходимое условие формирования социального партнерства. Ограничение роли государства в управлении экономикой. Укрепление институтов политической демократии. Социальная политика государства: цели, основные направления, принципы, методы и мероприятия.

Развитие отношений социального партнерства в условиях экономического роста и стабилизации экономики России.

Тема 3. Международный опыт развития социального партнерства.

Характеристика и анализ зарубежных теорий социального партнерства. Опыт социального партнерства в зарубежных странах. Общие закономерности и специфические черты.

Деятельность профсоюзов и непрофсоюзных организаций трудящихся. Объединения предпринимателей. Формирование системы двусторонних отношений труда и капитала. Переход от двусторонних трудовых отношений к трехсторонним. Роль государства как арбитра в отношениях работодателей и наемных работников.

Создание Международной организации труда – МОТ, основные принципы, задачи и направления ее деятельности. Другие международные трехсторонние организации.

Основные принципы использования международного опыта социального партнерства в России.

Тема 4. Система правового регулирования отношений социального партнерства в России.

Правовые регуляторы социально-трудовых отношений.

Роль конвенций и рекомендаций МОТ. Международный кодекс труда. Порядок разработки и распространения международных норм труда, их реализация в российском законодательстве и практике.

Отечественное законодательство и его значение в становлении отношений социального партнерства. Трудовой кодекс РФ о социальном партнерстве.

Коллективные соглашения и договоры как главные инструменты правового регулирования отношений социального партнерства. Введение в практику коллективных соглашений на уровне федерации, отраслей и регионов. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях». Изменение роли коллективного договора предприятия.

Тема 5. Наемные работники как субъекты социального партнерства.

Становление системы наемного труда в России и формирование рынка труда. Статус наемных работников в условиях рыночных отношений.

Анализ структуры работников наемного труда. Тенденции ее изменений в рыночной экономике.

Тема 6. Профессиональные союзы в условиях рыночной экономики.

Профессиональные союзы трудящихся как условие устойчивого равновесия в отношениях наемных работников и работодателей. Профсоюзы как представитель интересов наемных работников.

Изменение функций профсоюзов в рыночной экономике. Содержание и специфика реализации защитной функции профсоюзов в условиях рыночных отношений.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Основные полномочия профсоюзов: их право на информацию, коллективные переговоры, организацию забастовку и судебную защиту. Гарантии профсоюзной деятельности.

Современное состояние российского профсоюзного движения. Реформирование традиционных и создание альтернативных профсоюзов.

Приоритетные направления Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

Непрофсоюзные представительские органы, их роль в отношениях социального партнерства.

Право работников на участие в управлении организацией и формы этого участия.

Тема 7. Предприниматели и их объединения как субъекты социального партнерства.

Социальный статус предпринимателя как особой социальной группы рыночного общества. Права предпринимателя, его интересы, цели, ответственность.

Характер формирования предпринимательства в России при переходе к рынку. Гражданский кодекс как правовая основа предпринимательской деятельности.

Социальный портрет современных российских предпринимателей. Особенности их поведения на предприятиях различных форм собственности.

Объединения российских предпринимателей как формы представительства и защиты их прав и интересов.

Федеральный закон «Об объединениях работодателей».

Приоритетные направления деятельности Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

Оценка роли отраслевых и территориальных объединений предпринимателей.

Тема 8. Роль государства в развитии отношений социального партнерства.

Роль и задачи государства в регулировании социально-трудовых отношений в рыночной экономике.

Функции государства как субъекта социального партнерства.

Установление социальных стандартов рыночного характера. Статус представителей государства на трехсторонних переговорах и консультациях.

Государство как посредник при обострении социальных противоречий между наемными работниками и работодателями. Система государственного контроля в сфере труда.

Характер управления социальной сферой. Участие различных ветвей государственной власти в регулировании отношений социального партнерства: законодательной, исполнительной, судебной.

Задачи законодательных органов по расширению правовой базы социального партнерства. Установление гарантированных минимальных норм в сфере труда и социально-трудовых отношений.

Роль исполнительных органов власти в защите государственных интересов. Границы полномочий отраслевых органов государственной власти. Основное назначение судебных органов власти. Арбитражный суд как инструмент разрешения трудовых конфликтов.

Тема 9. Уровни и методы взаимодействия субъектов социального партнерства.

Система трипартизма как инструмент социального партнерства. Субъекты трипартизма: трехсторонние комиссии представителей органов исполнительной власти, объединений работодателей, объединений профессиональных союзов трудящихся. Федеральный и региональные координационные комитеты содействия занятости, согласительные комиссии и арбитражные суды на уровне предприятий и организаций как институты социального партнерства.

Правовые основы деятельности институтов социального партнерства в РФ.

Уровни реализации социального партнерства: федеральный (общенациональный), отраслевой, региональный (территориальный), местный (локальный).

Методы взаимодействия субъектов социального партнерства. Проведение консультаций. Выдвижение требований и предложений сторон. Участие в коллективных переговорах. Использование примирительных процедур. Оформление достигнутых договоренностей. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Тема 10. Механизм реализации системы социального партнерства.

Понятие коллективного договора, соглашения. Требования баланса интересов сторон и конкретности при их заключении.

Виды соглашений: Генеральное, отраслевое (профессиональное), региональное. Их основное назначение и сфера действия.

Принципиальные отличия коллективных соглашений различного уровня.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством Российской Федерации на 2005-2007 годы.

Переговоры как основное средство достижения взаимовыгодного компромисса и процедурная основа механизма системы трипартизма.

Требования МОТ к организации переговорного процесса. Правовое положение участников коллективных переговоров. Содействие переговорам со стороны работодателя. Порядок разрешения спорных ситуаций. Процедура заключения коллективного соглашения, договора. Система контроля за их реализацией. Ответственность сторон.

Основные положения российского законодательства о коллективных соглашениях и договорах.

Тема 11. Роль коллективных договоров в развитии отношений социального партнерства на предприятиях

Структура и основное содержание коллективного договора. Коллективные договоры на предприятиях различных форм собственности. Перечень важнейших вопросов, решаемых с помощью коллективного договора. Подходы к регулированию вопросов оплаты труда, занятости, охраны труда.

Обеспечение социальной защищенности работника.

Защита интересов работодателя.

Организация и проведение коллективных переговоров между представителями сторон.

Оценка современного уровня коллективно-договорной работы на российских предприятиях.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине (Не предусмотрено)

5. Образовательные технологии

Для проведения лекционных занятий используются различные образовательные технологии.

При ведении лекционных по данной дисциплине используются как стандартные методы обучения (лекция-презентация, решение практических задач, тестирование, фронтальный опрос, индивидуальный опрос и т.п.), так и интерактивные методы.

При ведении занятий определенное количество часов отведено интерактивным формам. Лекции при этом проводятся с использованием средств визуализации лекционного материала (мультимедийных презентаций) и применением таких методов и технологий, как дискуссия, проблемная лекция, групповой тренинг, анализ конкретной ситуации, лекция с использованием имитационных упражнений и т.п.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Для теоретического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «*Социальное партнерство в сфере труда*» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата - от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце - дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата **доклад** представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);

- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);

- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).

2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).

3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).

4. Количество и качество использованных источников литературы.

5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).

6. Защита студентом представленной работы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме зачета.

Тесты:

1. Система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называется...

А) партнерское сотрудничество

Б) трудовые правоотношения

- В) социальное партнерство
- Г) коллективное взаимодействие

2. Какие из перечисленных категорий могут быть задействованы в социальном партнерстве?

- А) органы государственной власти
- Б) органы местного самоуправления
- В) работники и работодатели
- Г) все варианты верны

3. Представителями работников в социальном партнерстве являются...

- А) профсоюзы и их объединения
- Б) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов
- В) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ
- Г) все варианты верны

4. Некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления – это...

- А) городская коллегия работодателей
- Б) объединение работодателей
- В) союз работодателей
- Г) ассоциация работодателей

5. Что из перечисленного является формой социального партнерства?

- А) осуществление делопроизводства
- Б) выплата заработной платы
- В) участие работников, их представителей в управлении организацией
- Г) нет правильных ответов

6. Сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации - это...

- А) социальное партнерство
- Б) партнерское сотрудничество
- В) объединение организаций и государственных структур
- Г) система социального партнерства

7. На федеральном уровне могут заключаться...

- А) коллективный договор
- Б) территориальное соглашение
- В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

8. На региональном уровне (субъект РФ) заключаются...

- А) коллективный договор
- Б) территориальное соглашение
- В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

9. На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается...

- А) коллективный договор

- Б) территориальное соглашение
- В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

10. На уровне организации заключается...

- А) коллективный договор
- Б) территориальное соглашение
- В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

Тематика рефератов:

1. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений.
2. Социальное государство, его сущность и функции.
3. Система социального партнерства, характеристика основных элементов.
4. Факторы формирования системы социального партнерства в РФ.
5. Особенности формирования и развития отношений социального партнерства в РФ.
6. Статус наемных работников в условиях рыночных отношений.
7. Положение работников наемного труда в России, тенденции его изменений.
8. Роль и функции профсоюзов в системе социального партнерства.
9. История развития профсоюзного движения в зарубежных странах.
10. История формирования и развития профессиональных союзов трудящихся в России.
11. Эволюция социально-трудовых отношений в зарубежных странах.
12. Роль конвенций и рекомендаций МОТ в развитии отношений социального партнерства в мире.
13. Основные направления и методы работы МОТ в России.
14. Современные тенденции в социально-трудовых отношениях в странах с рыночной экономикой.
15. Зарубежные модели социального партнерства: сущность и характеристика.
16. Непрофсоюзные организации трудящихся в РФ, их роль в отношениях социального партнерства.
17. История возникновения и развития объединений предпринимателей (работодателей) в России, их роль в социально-трудовых отношениях.
18. Объединения предпринимателей (работодателей) в системе социального партнерства в РФ.
19. Функции государства в системе социального партнерства.
20. Структура, функции, основные направления и методы деятельности институтов социального партнерства в РФ.
21. Правовые основы социального партнерства в РФ.
22. Реализация в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ.
23. Механизм социального партнерства в РФ.
24. Формы социального партнерства, их реализация в российской практике.
25. Практика применения примирительно-посреднических процедур при разрешении трудовых конфликтов в современной России.
26. Процедура заключения коллективного договора, соглашения: правовые основы и современная практика.

27. Переговоры как основа механизма социального партнерства: зарубежный опыт и российская практика.
28. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства.
29. Роль коллективных договоров и соглашений в обеспечении социальной защиты трудящихся.
30. Структура и основное содержание коллективного договора.
31. Контроль в социально-трудовой сфере в России: субъекты, их права и функции.
32. Участие работников в управлении предприятием как форма и метод социального партнерства.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля:

1. Сущность и структура социально-трудовых отношений.
2. Типы социально-трудовых отношений и их характеристика.
3. Социальное партнерство как тип социально-трудовых отношений: сущность и характеристика.
4. Принципы и сферы реализации социального партнерства.
5. Методы и уровни взаимодействия социальных партнеров в рыночной экономике.
6. Условия формирования и эффективного функционирования системы социального партнерства в рыночной экономике.
7. Факторы и особенности формирования системы социального партнерства в РФ.
8. Сущность и функции социального государства.
9. Социальная политика государства: характеристика и принципы.
10. Модели социального партнерства в зарубежных странах.
11. Роль МОТ в развитии социального партнерства в мире, основные направления ее деятельности.
12. Конвенции и рекомендации МОТ, их сущность, механизм ратификации и реализации в национальном законодательстве.
13. Основные конвенции и рекомендации МОТ в сфере социального партнерства, их краткое содержание.
14. Статус наемных работников в рыночной экономике.
15. Особенности формирования рынка труда в РФ.
16. Структура наемных работников и ее динамика в условиях рыночных отношений в РФ.
17. Назначение и функции профсоюзов как представителя интересов наемных работников.
18. Права и направления деятельности профсоюзов в РФ.
19. Методы работы профсоюзов.
20. Классификация и характеристика современного российского профсоюзного движения.
21. Роль непрофсоюзных представительных органов работников в отношениях социального партнерства.
22. Интересы, цели, права и ответственность предпринимателя в рыночной экономике.
23. Необходимость возникновения и функции объединений предпринимателей в системе социального партнерства в РФ.
24. Функции государства как субъекта социального партнерства.
25. Институты государственной власти, регулирующие отношения социального партнерства в РФ.

26. Государство как посредник при обострении социальных противоречий между наемными работниками.
27. Государственный контроль в сфере труда.
28. Нормативно-правовая база социального партнерства в РФ.
29. Трудовой кодекс РФ о социальном партнерстве.
30. Система социального партнерства в РФ, ее основные элементы.
31. Методы взаимодействия субъектов социального партнерства.
32. Система трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в РФ, направления и методы работы.
33. Структура и функции координационных комитетов содействия занятости.
34. Структура и функции Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.
35. Система коллективных соглашений и договоров в РФ; Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях».
36. Требования МОТ к организации переговорного процесса.
37. Правовое положение участников коллективных переговоров.
38. Содействие переговорам со стороны работодателя.
39. Структура и основное содержание Генерального соглашения.
40. Структура и основное содержание коллективного договора.
41. Процедура заключения коллективного соглашения, договора.
42. Ответственность сторон коллективного договора, соглашения.
43. Система контроля за реализацией коллективных договоров, соглашений.
44. Формы участия работников в управлении организацией, предприятием.
45. Сущность и классификация конфликтов в социально-трудовой сфере.
46. Этапы разрешения коллективного трудового спора.
47. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
48. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
49. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
50. Технология проведения примирительных процедур.
51. Сущность и порядок проведения забастовки.
52. Критерии законности и незаконности забастовки.
53. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
54. Динамика и тенденции забастовочного движения в РФ.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50% и промежуточного контроля - 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях - 70 баллов (на каждом занятии)
- выполнение самостоятельной работы - 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос - 70 баллов,
- решение задач - 30 баллов.

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

а) основная литература:

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2025 годы, № 3686 от 29.01.2020.
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».
3. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
4. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
5. Закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
6. Закон РФ «Об объединениях работодателей».
7. Трудовой кодекс Российской Федерации.
8. Миргород Е.Е. Социальное партнерство: Учебное пособие. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2020.
9. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. - М.: Экзамен, 2020.
10. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений: Учебно-методическое пособие в схемах и таблицах. М : Изд-во Рос. Экон. акад., 2019.

б) дополнительная литература:

11. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: Учебное пособие / А.Н. Аверин; Рос. Акад. Гос. службы при Президенте РФ.- 2-е изд. М.: Изд-во РАГС, 2019.
12. Васильев А.Л. Россия в XXI веке: качество жизни и стандартизация / А.Л. Васильев. М.: РИА «Стандарты и качество», 2019.
13. Волгин Н.А. Социальное государство: Учебник / Н.А.Волгин, Н.Н. Гриценко, Ф.И. Шарков. М.: Дашков и Ко, 2019.
14. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство.- М.: Хронограф, 2020.
15. Социальное партнерство в России.- М.: изд-во «Права человека», 2019.
16. Социальное партнерство: словарь-справочник / Академия труда и социальных отношений.- М.: Экономика, 2019
17. Социальное развитие предприятий: учебное пособие / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Н.А.Волгина и д-ра филос.наук проф. А.Н.Аверина. – М.: КНОРУС, 2019 .
18. Экономика труда. Социально-трудовые отношения: Учебник / Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. М.: Издательство «Экзамен», 2019.

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

1. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения овсех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2018. – URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения 23.06.2021).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. — Москва. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения 11.06.2021).
3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения 25.06.2021).

4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 23.06.2021).

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

7. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения 25.06.2021).

8. Ресурсы интеллектуальной информации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rinti.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

9. Сайт кафедры «Управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=2561> (дата обращения 23.06.2021).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции.

При подготовке студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

При подготовке к занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 50-60 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиа - проектор, ноутбук.