


АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО
Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО
«31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

подпись Черов С.Н.
ФИО
«31» августа 2020 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

название дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом организации
Квалификация	бакалавр
Год начала подготовки по программе	2020
Форма(ы) обучения	очная, заочная
Кафедра	менеджмента

Руководитель
образовательной программы


подпись Карпова Т.П.
ФИО
«31» августа 2020 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 1 от 31.08.2020/

Заведующий кафедрой


подпись Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2020

**1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО**

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ОПК-3)</i>	
Знает:	Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)
Умеет:	Ориентироваться в системе национальных и международных нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу социально-трудовых отношений.
Владеет:	Навыками оценки юридических последствий действий и решений в области управления персоналом.
<i>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10)</i>	
Знает:	Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и права социального обеспечения, роль договоров в сфере социально-трудовых отношений; виды юридической ответственности, принципы социального партнерства
Умеет:	Ориентироваться в нормативно-правовых актах, регламентирующих сферу управления персоналом
Владеет:	Навыками анализа юридических последствий, связанных с использованием информации работы с действующими федеральными законами, нормативной и технической информацией, необходимой для управления персоналом

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная / заочная форма обучения)
Б1.Б.24	3 курс 6 семестр / 3 курс
Б1.В.ОД	
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Объем дисциплины,
в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов**

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная, заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	72	16				
Лекции (Л)	36	6				
Практические занятия (ПЗ)	36	10				
Лабораторные работы (ЛР)	-	-				
Самостоятельная работа (СР)	36	124				
Контроль – зачет с оценкой		4				
Итого объем дисциплины	108/3	108/3				

*Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная/заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Сущность социально-трудовых отношений	6/1	6/1	-	6/20
Субъекты социально-трудовых отношений и их эволюция	6/1	6/1	-	6/20
Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений	6/1	6/2	-	6/22
Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социального государства	6/1	6/2	-	6/22
Социально-трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах	6/1	6/2	-	6/20
Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений	6/1	6/2	-	6/20
Всего	36/6	36/10	-	36/124

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Сущность социально-трудовых отношений	Понятие социально-трудовых отношений. Элементы социально-трудовых отношений: субъекты, уровни, предметы, типы и факторы развития социально-трудовых отношений. Уровень социально-трудовых отношений. Предметы социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Конфликт. Основные понятия и методы диагностики конфликта и его структурных элементов. Причины конфликтов, личностные особенности оппонентов. Профилактика и конструктивное поведение в конфликтной ситуации. Типы социально-трудовых отношений по характеру влияния на результаты экономической деятельности: конструктивные, деструктивные. Объединяющие ситуации. Показатели и критерии оценки социально-трудовых отношений. Основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений.

Наименование раздела	Содержание раздела
Субъекты социально-трудовых отношений и их эволюция	Субъекты социально-трудовых отношений: наёмные работники, работодатели (предприниматели) и государство. Профессиональные союзы наемных работников. Функции профсоюзов: экономическую, политическую и общественную. Специфика российских профсоюзов. Объединения работодателей. История создания объединения работодателей. Этапы становления союзов российских предпринимателей. Государство как важный субъект социально-трудовых отношений. Функции государства в качестве субъекта социально-трудовых отношений: законодатель, посредник, защитник прав, арбитр, работодатель.
Механизм функционирования системы социально-трудовых отношений	Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе. Основные факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе: социальная политика, глобализация экономики, развитие общественного труда и производства. Понятие и главная цель социальной политики. Установленные гарантии, реализуемые в формах социальной защиты, социальной поддержки и социальной помощи. Глобализация экономики. Развитие общественного труда и производства. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Принципы социальной защиты. Система социальных гарантий в сфере труда. Социальные институты и механизм социальной защиты работника. Изменения, происходящие в сфере социально-трудовых отношений; ь программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации. Система национальных и международных нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу социально-трудовых отношений. Оценка юридических последствий действий и решений в области управления персоналом.
Социальное партнерство как метод согласования интересов субъектов социального государства	Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства. Условия формирования системы социального партнерства. Сущность социального партнерства. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда. Различные представления о сущности социального партнерства. Заключение коллективных договоров и соглашений — важный элемент социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Участники и стороны социального партнерства. Уровни социального партнерства: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный. Органы социального партнерства. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Содержание и механизм социального партнерства. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Коллективный договор. Формирование системы социального партнерства в России. Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и права социального обеспечения, роль договоров в сфере социально-трудовых отношений; виды юридической ответственности, принципы социального партнерства. Нормативно-правовые акты, регламентирующие сферу управления персоналом. Юридические последствия, связанные с использованием информации работы с действующими федеральными законами, нормативной и технической информацией, необходимой для управления персоналом.

Наименование раздела	Содержание раздела
Социально-трудовые отношения и как ими управляют в зарубежных странах	Опыт Германии по регулированию социально-трудовых отношений. Опыт Великобритании и Франции по регулированию социально-трудовых отношений. Опыт США в регулировании социально-трудовых отношений. Основные федеральные законы США, регулирующие трудовые отношения.
Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений	Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.). Создание МОТ в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции по итогам первой мировой войны. Политическая, социальная и экономическая причины её возникновения. МОТ как мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнёрства, центр трипартизма. Структура МОТ. Главные цели и основные задачи МОТ. Основные сферы деятельности и методы работы МОТ. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях и их регулировании. Конвенции и рекомендации МОТ по регулированию социально-трудовых отношений: регулирование вопросов труда, рынка труда, занятости и безработицы, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, прав человека, условий, безопасности и гигиены труда, заработной платы, социального обеспечения. Роль технической помощи, исследовательской и издательской деятельности МОТ по регулированию социально-трудовых отношений. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область, возможности которого заложены в учебном плане образовательной	Методы погружения, учитывающие динамику и уровень работоспособности обучающихся с ограниченными

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

Дисциплина реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вид занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы и т.д.), форма промежуточной аттестации	Применяемые дистанционные образовательные технологии
Лекции	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ
Практические занятия	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle

	ДОТ 5 Skype ДОТ 8 работа с электронными обращениями обучающихся: рассылка заданий, проверка письменных работ ДОТ 9 Социальные сети: ВКонтакте, Facebook, Instagram
Экзамен	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle
Зачет	ДОТ 1 Zoom, ДОТ 4 Moodle

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная:

Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018.

Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.

Стратегический менеджмент, Сидоров М.Н., 2019

Responsing, Как повысить ответственность подчиненных, Гороховская А., 2017

Буянова, М.О. Трудовое право России / М.О. Буянова, О.Г. Зайцева. - Ростов на/Д: Феникс, 2017. - 571 с.

Гуев, А.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А.Н. Гуев. - М.: Инфра-М, 2018. - 448 с.

Гусов, К.Н. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников / К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина; под ред. К.Н. Гусова. - М.: Проспект, 2018. - 240 с.

Дзгоева-Сулейманова, Ф.О. Трудовой договор / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. - М.: Проспект, 2018. - 208 с.

Зайцева, О.Б. Заключение трудового договора (вопросы теории и практики) / О.Б. Зайцева. - М.: Проспект, 2017. - 144 с.

Тихомиров, М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу / М.Ю. Тихомиров. - М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2015. - 78 с.

Чашин, А.Н. Постатейный комментарий к трудовому кодексу / А.Н. Чашин. - М.: Эксмо, 2018. - 784 с.

1. Гаврилова, С.В. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методический комплекс / С.В. Гаврилова, Т.И. Захарова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 264 с. - ISBN 978-5-374-00388-8; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90421>

2. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва: Флинта, 2017. - 182 с. - (Экономика и управление). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-9765-0031-0; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>

3. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах РФ: практикум / Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северо-Кавказский федеральный университет»; сост. С.А. Лукинова. - Ставрополь: СКФУ, 2016. - 102 с. - Библиогр. в кн.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467201>

4. Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений: монография / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева, К.И. Фальковская, Ф.А. Умнов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа,

2015. - 162 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3678-7; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428393>

Дополнительная:

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. : табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175>
2. Татаркова, Н.В. История трудовых отношений: учебная программа: учебно-практическое пособие / Н.В. Татаркова. - Москва: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2006. - 122 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90636>
3. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srso.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office Professional Plus 2007 (договор 347 от 30.08.2007)

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

Интернет-портал Самарской Губернской Думы и представительных органов муниципальных образований в Самарской области URL: <http://samgd.ru/links/3600/>

База знаний законодательства Самарской области <http://kbsamgd.ru/about.jsp>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая Система «ГАРАНТ». (Договор о взаимном сотрудничестве №869 от 11.01.2016г. с ООО «Гарант-Сервис Самара»)

Справочно-правовая система «Консультант Плюс». <http://www.consultant.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции

других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;

2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое,

переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,

- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине / Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		Показатели оценивания
<i>знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) (ОПК-3)</i>		
Знает:	Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.)	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Ориентироваться в системе национальных и международных нормативно-правовых актов, регламентирующих сферу социально-трудовых отношений.	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками оценки юридических последствий действий и решений в области управления персоналом.	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации (ПК-10)</i>		
Знает:	Основные понятия, цели, принципы, сферы применения, объекты, субъекты, правовые основы отношений в области трудового права и права социального обеспечения, роль договоров в сфере социально-трудовых отношений; виды юридической ответственности, принципы социального партнерства	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Ориентироваться в нормативно-правовых актах, регламентирующих сферу управления персоналом	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками анализа юридических последствий, связанных с использованием информации работы с действующими федеральными законами, нормативной и технической информацией, необходимой для управления персоналом	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

Выбрать ОДИН правильный ответ

1.1. (ПК-10) Субъектами социально-трудовых отношений являются

- а) люди, организации, государство
- б) государство, занятое население, общественные организации и объединения
- в) наёмные работники, руководители предприятия и организаций, государство
- г) работодатели, наёмные работники, государство

1.2. (ОПК-3) Выделяют уровни социально-трудовых отношений

- а) внутрифирменный, территориальный, групповой
- б) индивидуальный, групповой, коллективный
- в) индивидуальный, групповой, смешанный
- г) отраслевой, межотраслевой, региональный

1.3. (ПК-10) Основными предметными блоками социально-трудовых отношений являются

- а) работа, отдых, заработная плата
- б) занятость, организация и эффективность труда, вознаграждение за труд
- в) организация труда, условия труда, оплата труда
- г) подготовка кадров, социальное обеспечение, организация труда

1.4. (ПК-10) Из перечисленных типов социально-трудовых отношений высокой степенью регламентации со стороны государства или руководства организации характеризуется

- а) патернализм
- б) субсидиарность
- в) дискриминация
- г) конфликт

Заполнить пропуски

1.5. (ПК-10) Социальное партнерство — особый тип _____, 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.

1.6. (ПК-10) Целенаправленное формирование социально-трудовых отношений должно осуществляться на постоянно действующей основе системы мер общественного и _____ регулирования.

1.7. (ПК-10) Конституция Российской Федерации в соответствии с общепринятыми принципами и нормами международного права _____ гражданам право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности.

1.8. (ПК-10) Трудовой кодекс является сводным _____, действует на всей территории России, регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя установлению государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и интересов работников и работодателей.

1.9. (ОПК-3) Международная организация труда (МОТ) — одна из старейших и наиболее крупных международных организаций, которая создана на основании уставного принципа, согласно которому всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе _____.

1.10. (ОПК-3) Конвенции МОТ— это международно-правовые договоры, содержащие минимальные _____ в области социально-трудовых отношений и закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов обязательства юридического характера.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ПК-10) Система социального партнерства включает следующие уровни. Установите соответствие.

федеральный уровень	устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации
региональный уровень	устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации; отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда и отрасли (отраслях)
территориальный уровень	устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании; уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем

2.2 (ПК-10) Правовые акты, изданные органами местного самоуправления, руководителями организаций, распространяются соответственно на территорию самоуправления и членов трудового коллектива. В качестве локальных правовых актов выступают следующие. Установите соответствие.

коллективный договор	правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса РФ)
трудовой договор	соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативно-правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 Трудового кодекса РФ)
локальные нормативные акты	штатное расписание, должностные инструкции, графики сменности, положение об оплате труда, положения о премировании, надбавках, вознаграждении по итогам работы за год, правила внутреннего распорядка, положение о персонале и т.д. (ст. 8 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты не должны содержать норм, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, подзаконными нормативными актами, соглашениями и коллективными договорами (ст. 8 Трудового кодекса РФ)

2.3. (ПК-10) По значению конфликты делятся на конструктивные (созидательные) и деструктивные (неконструктивные, разрушительные). Установите соответствие.

конструктивным конфликт	когда оппоненты, имея собственную позицию, не выходят за рамки этических норм, деловых отношений и разумных аргументов
неконструктивный конфликт	возникает в двух случаях: когда одна из сторон упорно и жестко настаивает на своей позиции и не желает учитывать интересы другой стороны; когда один из оппонентов прибегает к нравственно осуждаемым методам борьбы, стремится психологически подавить партнера, дискредитируя и унижая его

2.4. (ОПК-3) Основные конвенции МОТ . Установите соответствие.

№ 29 Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 года.	Требует запрещения принудительного или обязательного труда во всех формах. Допускаются определенные исключения, такие как военная служба, надлежащим образом контролируемые исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах, таких как военные действия, при пожаре, землетрясениях...
№ 87 Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 года.	Устанавливает право всех трудящихся и предпринимателей на создание и вступление в организацию по своему выбору без получения предварительного разрешения и устанавливает ряд гарантий свободы их деятельности без вмешательства органов государственной власти.
№ 98 Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 года.	Предусматривает защиту от антипрофсоюзной дискриминации, защиту организаций трудящихся и предпринимателей от взаимного вмешательства, а также меры по содействию коллективным переговорам.
№ 100 Конвенция о равном вознаграждении, 1951 года.	Призывает устанавливать равную оплату для мужчин и женщин за труд равной ценности.
№ 105 Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 года.	Запрещает использование любой формы принудительного или обязательного труда в качестве средства политического подавления, воспитания, наказания за выражение политических и идеологических взглядов, мобилизации трудовых ресурсов, установления трудовой дисциплины, наказания за участие в забастовках или дискриминации.
№ 111 Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 года.	Призывает к проведению национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке, в отношении условий труда по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, национальному или социальному происхождению, на содействие равенству возможностей и обращения.
№ 138 Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу, 1973 года.	Имеет целью устранение детского труда; устанавливает, что минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.

2.5. (ОПК-3) Международная организация труда занимается следующими проблемами. Установите соответствие их содержанию.

разрабатывает международную политику и программы	направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека
принимает международные трудовые нормы	служащие основой для осуществления данной политики
проводит широкую программу	для оказания помощи правительствам в

международного сотрудничества	технического	эффективном проведении в жизнь этой политики
содействует общему и профессиональному образованию		ведет исследовательскую и издательскую работу

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ОПК-3), (ПК-10) Ознакомьтесь с ситуацией: Трудовые отношения между работниками и работодателями в сфере туризма регулируются нормами трудового законодательства РФ, основу которого составляет Трудовой кодекс РФ.

Сформулируйте основные правовые принципы построения трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$
где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации (сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер			

Результат промежуточной аттестации (Р)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			

Результат промежуточной аттестации (<i>P</i>)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			