



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

***ИНСТИТУТ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ
Центр развития профсоюзного образования***

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом
ОУП ВО «АТиСО»
протокол № 19
от 19 апреля 2016 г.
Председатель Ученого совета
Н.Н.Кузьмина

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«ТЕХНОЛОГИИ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ПЕРЕГОВОРОВ»**

(для профсоюзных работников и активистов)

**МОСКВА
2016**

Программу составили:

- вице-президент – исполнительный директор Института профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО», кандидат экономических наук, доцент С.Е. Демидова;
- руководитель Центра развития профсоюзного образования Института профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО» О.А. Семенова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Данная программа рассчитана на выборных профсоюзных работников и активистов, которые имеют представление о нормативно-правовой базе, целях и задачах деятельности профсоюзов, основах социального партнерства.

1.1. Цель реализации программы

обучение профсоюзных работников ведению эффективных коллективных переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров.

1.2. Характеристика профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности прошедших профессиональную переподготовку по программе включает: профсоюзные организации различных уровней (первичные, территориальные, межрегиональные, их союзы)

Знания и навыки, полученные в результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации участвовать в коллективных переговорах с работодателем по вопросам социально-трудовых отношений, как при заключении коллективного договора или соглашения, так и при разрешении и предотвращении различных конфликтных ситуаций в сфере труда.

Виды профессиональной деятельности, выполнение которых предполагается после освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Технологии ведения коллективных переговоров»:

- экономическая;
- организационно-управленческая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;

- проектная.

Слушатели, освоившие программу, готовы выполнять следующие профессиональные действия:

- по экономической деятельности:

- проводить экономический анализ деятельности организации и показателей по труду;

- по организационно-управленческой деятельности:

- разработка проекта коллективного договора;
- применение законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов для развития социального партнерства в сфере труда и решения вопросов трудовых правоотношений;

- по информационно-аналитической деятельности:

- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- использование автоматизированных систем управления и баз данных;

- по социально-психологической деятельности:

- осуществление социально-психологической работы с работниками, как членами профсоюза, так и не являющимися членами профсоюза;
- формирование групповых и межличностных взаимоотношений, изучение морально-психологического климата;
- управление конфликтами и стрессами;
- предупреждение личной профессиональной деформации и «профессионального выгорания»;

- по проектной деятельности:

- применение современных методов социального проектирования

1.3. Требования к результатам освоения программы

В результате освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации у слушателей должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные или профессионально-прикладные компетенции. Слушатели, освоившие программу, должны обладать следующими:

общекультурными компетенциями:

- способностью использовать основы экономических знаний в ведении коллективных переговоров с работодателями и представителями органов власти;
- способностью работать в коллективе, с людьми различных социальных статусов и характеров;
- способностью применения основ правовых знаний в социально-трудовой сфере и при регулировании социально-трудовых отношений;

общепрофессиональными компетенциями:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;
- способностью проектировать, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;
- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;
- владеть методами принятия решений при реализации социально-значимых проектов;

профессиональными компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа профессиональной переподготовки:

организационно-управленческая деятельность:

- знанием основ нормирования и организации труда;
- знанием и использования основных теорий мотивации и различных форм и методов стимулирования персонала;
- умения в организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных социальных технологий, в том числе, в межкультурной среде;

информационно-аналитическая деятельность:

- способностью оценивать и анализировать социально-значимые процессы, происходящие в обществе, прогнозировать их развитие, учитывая критерии социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;
- владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений;

социально-психологическая деятельность:

- владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные социальные технологии;
- знать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеть навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и уметь применять их на практике;

- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию благоприятного морально-психологического климата, уметь применять инструменты социальной психологии во взаимодействии с работниками;
- уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

проектная деятельность:

- знание основ использования инноваций в сфере социального управления;
- осуществлять работу по обеспечению соблюдения трудового законодательства и защите трудовых прав работников;
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности деятельности организации, инвестиционных проектов;
- способностью участвовать в реализации организационных изменений, знание технологий преодоления локального сопротивления и умение использовать их на практике.

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы

Данная программа является программой дополнительного профессионального образования и рассматривается как программа повышения квалификации профсоюзных работников.

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу, должны иметь среднее профессиональное или высшее образование. Наличие указанного образования должно подтверждаться документом государственного образца.

1.5. Трудоемкость обучения

Нормативная трудоемкость освоения программы составляет 40 часов.

1.6. Форма обучения

Форма обучения – очная, с частичным отрывом от работы.

1.7. Учебные задачи

- Рассмотреть роль переговоров в социальном партнерстве, регулировании социально-трудовых отношений;
- Изучить тактические приемы при ведении переговоров;
- Исследовать особенности ведения коллективных переговоров;
- Выработать навыки индивидуальной и групповой работы по подготовке к переговорам;
- Выработать навыки преодоления сопротивления оппонентов и поведения в конфликтной ситуации.

2. УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Категория обучающихся: профсоюзные выборные работники и профсоюзные активисты

Длительность обучения: 40 часов (пять дней по 8 часов)

Форма обучения: очная

Уровень образования: повышение квалификации

	Тема занятия	Количество часов		
		Всего	Лекции	Практич занятия
1.	Международная практика регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства	2	2	
2.	Правовые основы социального партнерства в сфере труда Российской Федерации	2	2	
3.	Переговоры как механизм регулирования социально-трудовых отношений	2	2	
4.	Взаимные интересы работодателя и работников при заключении коллективных договоров. Содержание коллективного договора	4	2	2
5.	Экономический анализ деятельности предприятия. Как читать баланс организации.	4	2	2
6.	Информационное сопровождение переговоров с работодателем по заключению коллективного договора.	2	2	

7.	Переговоры как вид делового общения. Этапы переговорного процесса. Особенности коллективных переговоров. Характер отношения сторон переговоров. Тактические приемы ведения переговоров.	4	2	2
8.	Распределение ролей в коллективных переговорах. Установление контакта с оппонентами. Сопротивление и возражения в коллективных переговорах.	4	2	2
9.	Сложные ситуации на переговорах. Переговорный процесс в конфликтной ситуации. Разрешение конфликтов.	8	2	6
10.	Выездное занятие в УИЦ МФП	8		8
ИТОГО		40	18	22
Итоговая аттестация		Зачет		

В основе учебного процесса лежат активные формы и методы, организационно-деятельностный подход к обучению.

Учебный график:

Обучение осуществляется в течение 5 дней по 8 академических часов.

СОДЕРЖАНИЕ

Международная практика регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства

Международная организация труда, принципы трипартизма и социального диалога. Глобальные профсоюзы и система соглашений о регулировании социально-трудовых отношений.

Правовые основы социального партнерства в сфере труда Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации о социальном партнерстве в сфере труда.

Переговоры как механизм регулирования социально-трудовых отношений

Роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений. Переговоры как форма участия работников в управлении организацией и механизм регулирования социально-трудовых отношений.

Взаимные интересы работодателя и работников при заключении коллективных договоров. Содержание коллективного договора.

Социальное партнерство как система согласования взаимных интересов работников и работодателей. Система оплаты труда и защита заработной платы; режим труда и отдыха; обеспечение социальных гарантий и контроль за безопасными условиями труда; гарантии первичной профсоюзной организации.

Информационное сопровождение переговоров с работодателем по заключению коллективного договора.

Информация о социально-трудовых отношениях в организации. Понятие конфиденциальности информации. Ответственность профсоюзных работников при организации работы с информацией. Информация о коллективных переговорах.

Переговоры как вид делового общения. Этапы переговорного процесса. Особенности коллективных переговоров. Характер отношения сторон переговоров. Тактические приемы ведения переговоров.

Коммуникативная сторона общения как обмен информацией. Основные средства общения. Процедура общения. Особенности коллективных переговоров. Стратегия и тактика коллективных переговоров. Технологии выявления проблем, формулирование целей и задач. Успех переговоров: критерии оценки, организация выполнения взаимовыгодных соглашений. Анализ результатов переговоров.

Взаимное уточнение интересов, точек зрения, концепций и позиций участников - "коммуникативное зондирование"; выдвижение предложений и их обоснование; согласование позиций и выработка договоренностей.

Характер отношений по С. Брауну. Тактические приемы ведения переговоров: ухода, выжидания, выражения согласия, выдвижения требований и т.п.

Распределение ролей в коллективных переговорах. Установление контакта с оппонентами. Сопротивление и возражения в коллективных переговорах.

Роли оппонентов, определение собственной ролевой позиции. Методы установления контакта и управление вниманием оппонентов. Программирование реакций. Формирование картины потребностей оппонента. Причины возникновения сопротивления. Виды сопротивлений. Нивелирование сопротивления. Возражения: виды, методы определения истинности возражения. Особенности отработки возражения и сопротивления в коллективных переговорах.

Сложные ситуации на переговорах. Переговорный процесс в конфликтной ситуации. Разрешение конфликтов.

Психологическое давление: виды, методы. Особенности работы с агрессией. Умение держать «удар». Инструменты «выхода из под удара». Инструменты сохранения конструктивного настроения в сложных ситуациях. Аргументация, контраргументация.

Конфликты, конфликтогены. Поведение в конфликтной ситуации. Предотвращение и разрешение конфликтов.

Выездное занятие в Учебно-исследовательском центре Московской Федерации профсоюзов, деловая игра «Переговоры социальных партнеров».

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
1	2	3
Учебная аудитория «Малый зал»	Лекции, практические занятия	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска,

		флипчарт, телевизор
Аудитория 202	Лекции, практические занятия, деловые игры	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска, флипчарт, телевизор

3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Печатные издания, учебные пособия, профильная литература, отраслевые и другие нормативные документы, электронные образовательные ресурсы.

Рекомендуемая литература

1. Всеобщая декларация прав и свобод человека и гражданина (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) .- М.: ТОО «Иван», – 1993.
2. Конвенции Международной организации труда.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Кодекс, – 2014.
4. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва: РГ-Пресс, 2016.
5. Гладков Н.Г., Снигирева И.О. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 2-е издание., М.: Профиздат, 2011.
6. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. 2-е издание, М.: - Проспект, 2015.
7. Киселев В.Н., Смольков В.Г, Социальное партнерство в России: специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ., М.: Экономика. – 2002.
8. Мокшанцев Р.И., Психология переговоров: Учеб. пособие, М.: Инфра-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, – 2002.
9. Садовая Е.С., Зенков Р.В., Социальное партнерство: словарь-справочник. М.: Изд. дом «АТИСО», – 2013.

10. Садовая Е.С., Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России), М.: ИМЭМО РАН, – 2014.
11. Садовая Е.С., Зенков Р.В., Социальное партнерство: словарь-справочник. М.: Изд.Дом «АТИСО», – 2013.
12. Справочник председателя профкома. Искусство переговоров профсоюзов с работодателями, М: ПРОФИЗДАТ, №5 – 2016

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «ИНТЕРНЕТ»

<i>№ n/n</i>	<i>Интернет ресурс (адрес)</i>	<i>Описание ресурса</i>
1.	http://fnpr.org.ru/	Материалы официального сайта Федерации Независимых Профсоюзов России
2.	http://rspp.ru/	Материалы официального сайта Российского Союза Промышленников и Предпринимателей (работодателей)
3.	http://www.rosmintrud.ru/)	Материалы официального сайта Министерства Труда и Социальной Защиты Российской Федерации
4.	http://government.ru/department/141	Материалы официального сайта Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Вопросы к итоговой аттестации

1. Порядок ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора.
2. Роль государства в развитии системы социального партнерства.
3. Взаимосвязь содержания коллективного договора с соглашениями.
4. Основные этапы ведения коллективных переговоров.

5. Вопросы оплаты труда в отраслевых соглашениях.
6. Вопросы оплаты труда в коллективных договорах.
7. Вопросы регламентации рабочего времени и отдыха в коллективных договорах.
8. Вопросы социальных гарантий, льгот и компенсаций в коллективных договорах.
9. Вопросы охраны труда в отраслевых соглашениях.
10. Вопросы охраны труда в коллективных договорах.
11. Вопросы занятости в отраслевых соглашениях.
12. Вопросы занятости в региональных трехсторонних соглашениях.
13. Вопросы предоставления социальных гарантий работникам в коллективных договорах.
14. Соглашение как инструмент социальной политики (на примере конкретной отрасли, региона, территории).
15. Региональные (территориальные) соглашения (привести конкретный пример).
16. Основные стратегии поведения в конфликтах.
17. Переговоры как модель оптимального взаимовыгодного сотрудничества в разрешении проблем.
18. Установление конструктивных отношений.
19. Анализ и обсуждение интересов сторон.
20. Стратегии коллективных переговоров.