

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Директор института ИЭиМ
Захаров П.Н.
« 5 » 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРОЙ

направление подготовки / специальность

38.03.03. «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Управление персоналом организации

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2021

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Управление социально-трудовой сферой» является формирование у будущих бакалавров по управлению персоналом организации компетенций в области управления социально-трудовой сферой:

- 1) соответствующих требованиям ФГОС ВО, миссии ОПОП, учебного плана, основных потребителей образовательных услуг (студентов), представителей бизнеса (потенциальных работодателей), ожиданиям профессионального сообщества и общества в целом;
- 2) открывающих путь к осознанию профессионального долга проявления заботы о работниках и формирующих способности результативного и эффективного управления социально-трудовыми отношениями, трудовыми и социальными процессами, социальной инфраструктурой и социальными услугами организации, безопасностью работников в социально-трудовой сфере при достижении баланса интересов работников, организации и общества.

Задачи:

- сформировать гуманное управленческое мировоззрение и мышление;
- изучить основные понятия и категории, раскрывающие суть системы управления социально-трудовой сферы организации;
- развить профессиональный кругозор и выработать навыки по ориентации в системе теоретических, методических и практических знаний в области управления социально-трудовой сферы организации;
- выработать навыки управления социально-трудовыми отношениями, трудовыми и социальными процессами, социальной инфраструктурой и социальными услугами организации, безопасностью работников в социально-трудовой сфере;
- изучить и научиться применять инструменты государственно-частного и социального партнерств как способы результативного и эффективного управления социально-трудовой сферы организации с участием всех заинтересованных сторон.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Управление социально-трудовой сферой» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине «Управление социально-трудовой сферой», соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-1. Способен собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда.	ПК-1.1. Знает инструменты маркетинга для обеспечения конкурентоспособности организации на рынке рабочей силы.	Знает источники информации о рынке труда и методы ее анализа и структурирования. Умеет применять на практике информацию об особенностях рынка труда для успешного решения задач социально-трудовой сферы. Владеет способностью решать задачи социально-трудовой сферы с учетом информации об особенностях рынка труда.	Тестовые вопросы Ситуационные задачи
	ПК-1.2. Умеет собирать, структурировать, анализировать	Знает показатели и способы мониторинга социально-трудовой сферы и трудового законодательства РФ.	Тестовые вопросы Ситуационные

	информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, и интегрировать деятельность организации на рынке рабочей силы в систему бизнес-процессов компании.	Умеет осуществлять мониторинг социально-трудовой сферы и трудового законодательства РФ. Владеет навыками работы с поисковыми системами и информационными ресурсами при решении задач в области социально-трудовой сферы и ее мониторинга.	задачи
	ПК-1.3. Владеет навыками использования поисковых систем и информационных ресурсов для мониторинга социально-трудовой сферы, трудового законодательства Российской Федерации.	Знает влияние факторов и инструментов социально-трудовой сферы на конкурентоспособность организации на рынке рабочей силы. Умеет использовать инструменты социально-трудовой сферы в целях повышения конкурентоспособности организации на рынке рабочей силы. Владеет навыками использования инструментов социально-трудовой сферы в целях повышения конкурентоспособности организации на рынке рабочей силы.	Тестовые вопросы Ситуационные задачи
ПК-6. Способность осуществлять деятельность по управлению социальным развитием персонала, разработке и реализации корпоративной социальной политики.	ПК-6.1. Знает принципы развития человеческого потенциала, особенности кадровых рисков, методы их оценки и способы их минимизации	Знает законодательство, стандартные руководства, организационные и иные документы и источники информации об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях. Умеет собирать и анализировать информацию об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях. Владеет навыками практического применения информации об особенностях социально-трудовых отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях.	Тестовые вопросы Ситуационные задачи
	ПК-6.2. Умеет разрабатывать социальные программы по развитию персонала в организации, программы корпоративной социальной политики и социальной ответственности организаций и оценивать последствия их внедрения	Знает: - сущность и основные направления социальной политики, виды и общие структуры планов и программ функционирования и развития социально-трудовой сферы организации; - инструменты разработки социальной политики, планов и программ функционирования и развития социально-трудовой сферы организации. Умеет формировать и разрабатывать направления социальной политики, планы и программы функционирования и развития социально-трудовой сферы организации. Владеет: - навыками поиска аналогов мероприятий для их реализации в рамках социальной политики, планов и программ функционирования и развития социально-	Тестовые вопросы Ситуационные задачи

		трудоустройстве организации; - навыками разработки социальной политики, планов и программ функционирования и развития социально-трудоустройстве организации.	
	ПК-6.3. Владеет навыками сбора и анализа информации об особенностях социально-трудоустройстве отношений на федеральном, региональном уровнях, а также в организациях и навыками консалтинга всех сотрудников организации по вопросам профессиональной этики, деловых взаимоотношений, а также разработке программ по внедрению социального этикета.	Знает способы оценки результативности и эффективности внедрения планов и программ функционирования и развития социально-трудоустройстве организации для работников, организации и общества в контексте реализации социальной политики. Умеет консультировать по вопросам перспектив внедрения планов и программ функционирования и развития социально-трудоустройстве организации в контексте реализации социальной политики. Владеет навыками оценки результативности и эффективности внедрения планов и программ функционирования и развития социально-трудоустройстве организации для работников, организации и общества в контексте реализации социальной политики.	Тестовые вопросы Ситуационные задачи

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия ¹	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1.	Введение в дисциплину. Социально-трудоустройстве сферы разных уровней управления и их взаимосвязи	8	1	2				8	
2.	Организация как управляемый сегмент социально-трудоустройстве	8	3	2	1		1	9	

¹ Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

	сферы								
3.	Система управления социально-трудовой сферой организации	8	5	2	1		1	9	Рейтинг-контроль №1
4.	Управление социально-трудовыми отношениями в организации	8	7	2	1		1	9	
5.	Управление трудовыми и социальными процессами в организации	8	9	2				9	
6.	Управление социальной инфраструктурой и социальными услугами организации	8	11	2	1		1	9	Рейтинг-контроль №2
7.	Управление безопасностью работников в социально-трудовой сфере	8	13	2	1		1	9	
8.	Государственно-частное партнерство в социально-трудовой сфере	8	15	2				9	
9.	Социальное партнерство	8	17	2	2			9	Рейтинг-контроль №3
Всего за 8 семестр:				18	5		5	80	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		8		18	5		5	80	Зачет

Тематический план
форма обучения – очно-заочная (ускоренная форма)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия ²	Лабораторные работы	в форме практической подготовки		
1.	Введение в дисциплину. Социально-трудовые сферы разных уровней управления и их взаимосвязи	6	1	2				8	
2.	Организация как управляемый сегмент социально-трудовой сферы	6	3,5	1	1		1	10	
3.	Система управления социально-трудовой сферой организации	6	5,7	1	1		1	10	Рейтинг-контроль №1
4.	Управление социально-	6	9,	1	1		1	10	

² Распределение общего числа часов, указанных на практические занятия в УП, с учетом часов на КП/КР

	трудовыми отношениями в организации		11						
5.	Управление трудовыми и социальными процессами в организации	6	9	1				10	
6.	Управление социальной инфраструктурой и социальными услугами организации	6	13, 15	1	1		1	10	Рейтинг-контроль №2
7.	Управление безопасностью работников в социально-трудовой сфере	6	15	1	1		1	10	
8.	Государственно-частное партнерство в социально-трудовой сфере	6	17	1				10	
9.	Социальное партнерство	8	17	1				10	Рейтинг-контроль №3
Всего за 6 семестр:				10	5		5	88	
Наличие в дисциплине КП/КР									
Итого по дисциплине		6		10	5		5	88	Зачет

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Введение в дисциплину. Социально-трудовые сферы разных уровней управления и их взаимосвязи

Человек, взаимодействующий с рыночной средой в процессах социально-трудовой деятельности, и его потребности. Сущность и специфика социальной и социально-трудовой сфер. Требования Международной организации труда в области управления социально-трудовой сферой. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики. Органы управления социально-трудовой сферой в регионах и вопросы их компетенции.

Социально-трудовые сферы государства, региона, муниципалитета и организации: сущность, секторы, разграничения областей влияния и взаимосвязи. Классификация отраслей, видов деятельности и услуг в социально-трудовой сфере. Основные тенденции и факторы развития социально-трудовых сфер государства и организаций.

Федеральные, региональные, муниципальные и организационные услуги социально-трудовых сфер. Платные и бесплатные услуги. Критерии их распределения.

Рамочное управление социально-трудовой сферой: конституция, законодательство, нормативно-правовые акты, стандартизация, контрактация, контексты, социально-трудовые традиции, трудовая этика.

Тема 2. Организация как управляемый сегмент социально-трудовой сферы

Управляемые объекты социально-трудовой сферы: социально-трудовые отношения, трудовые и социальные процессы, объекты социальной инфраструктуры организации, поставщики социальных услуг, безопасность работников и др.

Управляемые предметы, составляющие социально-трудовую сферу организации: наем и увольнение, занятость, трудовой потенциал; условия труда и отдыха, доходы работников, социальные инвестиции, затраты на персонал, эффективность труда и работы, трудовые мотивы персонала, обучение работников, охрана труда, духовно-нравственное состояние и культура работников, социальные гарантии и социальное обеспечение и др.

Ресурсный потенциал социально-трудовой сферы: человеческие ресурсы, информационные ресурсы, средства труда, офис, рабочее место, объекты социальной инфраструктуры, внешние и внутренние инвестиции, поддержка государства, фонды коллективного потребления, доходы работников, рабочее время.

Стороны, заинтересованные в услугах социально-трудовой сферы: работники и члены их семей, профессиональные союзы и объединения работников, организация, инвесторы, производители социально-трудовых услуг, работ, продукции, государство, общественные организации. Их интересы, влияния и возможности участия.

Риски управления социально-трудовой сферой: сущность, виды, способы снижения.

Управление качеством в социально-трудовой сфере. Качество услуг социально-трудовой сферы: обоснование дифференциации, способы оценки, государственное и организационное регулирование и контроль, пути улучшения, зарубежный опыт. Качество трудового потенциала. Качество социальной среды организации. Качество организации. Качество жизни работников. Критерии качества.

Тема 3. Система управления социально-трудовой сферой организации

Целеполагание в управлении социально-трудовой сферой. Цели и способы их выявления, согласования и формализации. Стратегические, тактические и операционные цели управления социально-трудовой сферой. Основные показатели целей. Легитимность заданных целей. Стратегии социального развития организации. Стратегии развития социально-трудовой сферы организации.

Система прогнозов, планов и программ функционирования и развития социально-трудовой сферы и ее отдельных областей. Особенности управления бюджетированием социально-трудовой сферы. Проблема справедливости целевого распределения доходов организации.

Организация функционирования и развития объектов социально-трудовой сферы.

Анализ и контроль функционирования и развития социально-трудовой сферы: сущность, цели, задачи и методы.

Общие показатели результативности и эффективности управления социально-трудовой сферой. Оценка степени удовлетворенности трудом и работой. Методика оценки уровня социального развития организации. Оценка качества организации.

Регулирование процессами функционирования и развития социально-трудовой сферы. Организационная документация: внутренние стандарты, кодексы; организационно-распорядительные, организационно-методические, организационно-регламентирующие, нормативно-справочные, технические, технико-экономические, социально-экономические и экономические документы; договоры, трудовые контракты, социальный паспорт организации.

Основные механизмы управления социально-трудовой сферой. Государственно-частное партнерство. Социальное партнерство.

Тема 4. Управление социально-трудовыми отношениями в организации

Сущность социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений: патернализм, партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Конструктивные и деструктивные социально-трудовые отношения в производственных коллективах.

Социально-экономические аспекты справедливости социально-трудовых отношений. Общие характеристики социально-трудовых отношений. Теория справедливости как честности Дж. Ролза и ее практическое применение. Принцип справедливости как равенство возможностей.

Основные проблемы социально-трудовых отношений. Риски, возникающие в социально-трудовых отношениях, и способы их минимизации. Аспекты проблемы отчуждения работников: бессмысленность, беспомощность, отстраненность. Неблагоприятные

экономические, политические и психофизиологические последствия отчуждения. Участие работников в принятии управленческих решений как эффективный способ решения проблемы отчуждения. Условия преодоления состояний отчуждения в организации.

Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения. Социально-трудовые отношения как предмет государственной и организационной политик. Внешняя и внутренняя политики организации в области управления социально-трудовыми отношениями. Активная и пассивная, открытая и закрытая политики.

Цели, задачи и индикаторы политики организации в различных областях социально-трудовых отношений. Обоснование приоритетов и направлений политики в области социально-трудовых отношений в организации. Политика формирования рабочих и социальных групп в организации. Способы политического регулирования социально-трудовых отношений. Оценка результативности и эффективности реализации политики в области социально-трудовых отношений в организации. Оценка качества и эффективности использования трудового потенциала организации.

Тема 5. Управление трудовыми и социальными процессами в организации

Сущность трудового и социального процессов. Трудовой и социальный процессы в структуре производственного процесса. Классификации трудовых и социальных процессов. Структура трудовой операции. Основные проблемы трудовых и социальных процессов. Риски, возникающие в трудовых и социальных процессах, и способы их минимизации.

Цели и задачи управления трудовыми и социальными процессами. Система планов по управлению трудовыми и социальными процессами организации. Основные показатели этих планов. Организация трудовых и социальных процессов и их реализации. Профессиограммы и опраграммы. Исследование трудовых и социальных процессов в организации: предметы и методы исследования. Контроль и регулирование реализации трудовых и социальных процессов в организации.

Особенности управления разделением и кооперацией труда; условиями труда и социальной средой; организацией труда и отдыха; офисом и рабочим местом.

Показатели результативности и эффективности управления трудовыми и социальными процессами. Оценка качества социальной среды организации. Типы изменений социальных и трудовых процессов.

Тема 6. Управление социальной инфраструктурой и социальными услугами организации

Система обучения работников: ее сущность, экономическая природа, формы, современные модели и методы, ресурсы, тенденции развития. Структура системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки в организации. Особенности управления корпоративным вузом и закупкой услуг сторонних обучающих организаций: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Риски в системе обучения персонала и способы их минимизации. Результативность и эффективность реализации планов и программ обучения для работников, организации и общества в контексте социальной политики.

Комплекс услуг физической культуры и спорта для работников организации. Виды таких услуг. Корпоративные спортплощадки, спортзалы фитнес клубы. Особенности управления объектами и комплексом услуг физической культуры и спорта: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность реализации планов и программ развития физической культуры и спорта для работников, организации и общества в контексте социальной политики. Риски в реализации таких планов и программ и способы их минимизации. Государственная поддержка физической культуры и спорта в организациях.

Комплекс услуг по организации питания на работе. Корпоративные буфеты, столовые, бары, кухни, комнаты и места для питания в офисе и на рабочем месте. Корпоративное

подсобное хозяйство. Риски в сфере организации питания на работе и способы их минимизации. Особенности управления объектами и комплексом услуг по организации питания на работе: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность услуг по организации питания на работе для работников, организации и общества.

Комплекс жилищно-бытовых услуг для работников организации. Комната психологической разгрузки. Комнаты личной гигиены. Детские дошкольные учреждения. Ведомственное жилье. Организационные ссуды на строительство и покупку жилья работников. Компенсации расходов на жилье. Особенности управления комплексом жилищно-бытовых услуг для работников: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность реализации планов и программ по жилищно-бытовому обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики. Риски в сфере жилищно-бытового обеспечения работников и способы их минимизации.

Тема 7. Управление безопасностью работников в социально-трудовой сфере

Сущность и аспекты безопасности работников. Охрана труда. Защита физического, духовно-нравственного и культурного состояния работников, их социальная защита.

Система управления охраной труда. Особенности управления системой охраной труда: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Риски, связанные с трудом, и способы их минимизации. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по совершенствованию системы управления охраной труда. План подготовки руководящего состава и специалистов организации в области охраны труда. Результативность и эффективность реализации планов по охране труда для работников, организации и общества в контекстах социальной политики и стандартов. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.3-2016. «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности».

Система медицинского обеспечения работников: ее сущность, ресурсы и тенденции развития. Риски, связанные с угрозами здоровью работникам, и способы их минимизации. Медпункт, профилакторий, санаторий и другие медицинские объекты организации. Виды медицинских услуг, оказываемых в организации. Корпоративные ссуды на оказание медицинских услуг работникам и членам их семей. Меры по защите работников от угроз их здоровью. Работа в условиях эпидемии и пандемии. Особенности управления системой медицинского обеспечения работников: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность реализации планов и программ по медицинскому обеспечению для работников, организации и общества в контексте социальной политики.

Социально-экономическая сущность духовно-нравственной и культурной сфер организации. Духовно-нравственный, культурно-технический и социально-культурный уровни работников. Риски духовно-нравственной и культурной деградации работников и способы их минимизации. Задачи духовно-нравственного просвещения на работе. Этико-ориентированная программа. Корпоративный храм. Священник на работе. Коллективные паломнические поездки. Задачи организационной культуры и направления культурной деятельности организации. Культурно-событийная программа. Коллективные туристические путешествия. Корпоративный музей. Особенности управления духовно-нравственным и культурным развитием работников: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность реализации планов и программ духовно-нравственного и социально-культурного развития работников в социально-трудовой сфере для них самих, организации и общества в контексте социальной политики.

Сущность и составляющие системы социальной защиты работников. Риски ухудшения положения работников, требующие их социальную защиту, и способы минимизации этих рисков. Сущность и виды социальных гарантий работников. Социальный пакет. Социальное

страхование. Пенсионное обеспечение. Особенности управления социальной защитой работников: целеполагание, планирование, организация, анализ, контроль и регулирование. Результативность и эффективность реализации планов и программ по социальному обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики.

Тема 8. Государственно-частное партнерство в социально-трудовой сфере

Государственная политика в области развития социально-трудовой сферы на паритетных началах. Сущность государственно-частного партнерства и его специфика в социально-трудовой сфере. Нормативно-правовое регулирование отношений государственно-частного партнерства в социально-трудовой сфере в РФ. Формы государственно-частного партнерства. Аутсорсинг государственных услуг социально-трудовой сферы. Предпринимательство в социально-трудовой сфере. Федеральный закон Российской Федерации от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Практика государственно-частного партнерства в России и за рубежом.

Тема 9. Социальное партнерство

Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Сущность социального партнерства. Социальное партнерство как условие устойчивости экономики государства и организации.

Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие отношения социального партнерства. Структура и общая характеристика системы социального партнерства: уровни, органы, объекты, предметы. Субъекты социального партнерства: наемные работники, представители работников, работодатель, профессиональный союз, объединение работников, государство; их интересы. Принципы социального партнерства.

Правовые акты социального партнерства. Генеральное соглашение, отраслевые и территориальные соглашения, коллективный договор. Основные показатели, отражаемые в этих соглашениях и коллективном договоре. Отражение обязательств коллективного договора в кадровой политике организации. Механизмы, обеспечивающие выполнение коллективного договора.

Формы социального партнерства. Консультации по вопросам урегулирования социально-трудовых отношений. Обсуждения с работодателем вопросов о работе в организации. Права работников на участие в заседаниях органов работодателя, получение информации от работодателя, имущественное участие работников в управлении организацией. Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Коллективные переговоры.

Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства. Методы балансирования конкурирующих и противоречивых интересов. Примирительные процедуры. Основные функции примирительной комиссии. Требования и уступки. Консенсус и компромисс. Третейская процедура. Основные функции трудового арбитража. Забастовка и локаут: понятие и порядок объявления. Ограничение права на забастовку. Незаконная забастовка. Модели забастовок и переговоров. Модель длительности забастовки Хикса.

Содержание практических занятий по дисциплине

Общее задание. Рассмотрение распределенных теоретических вопросов темы с помощью презентации с последующим обсуждением в учебной группе.

- Практическое занятие 1. Организация как управляемый сегмент социально-трудовой сферы.
- Практическое занятие 2. Система управления социально-трудовой сферой организации.
- Практическое занятие 3. Управление социально-трудовыми отношениями в организации

Практическое занятие 4. Управление социальной инфраструктурой и социальными услугами организации.

Практическое занятие 5. Социальное партнерство.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

5.1. Текущий контроль успеваемости

**Вопросы для подготовки к опросу по дисциплине
«Управление социально-трудовой сферой»**

Рейтинг-контроль № 1

Тема 1. Введение в дисциплину. Социально-трудовые сферы разных уровней управления и их взаимосвязи

1. Человек, взаимодействующий с рыночной средой в процессах социально-трудовой деятельности, и его потребности.
2. В чем принципиальное различие понятий «социальная сфера» и «социально-трудовая сфера»?
3. Какие общегосударственные и региональные органы регулируют отношения в социально-трудовой сфере, и каковы их компетенции?
4. Как разграничены области влияния и как взаимосвязаны социально-трудовые сферы государства, региона, муниципалитета и организации?
5. Какие отрасли, виды деятельности и услуги выделяют в социально-трудовой сфере?
6. Каковы основные тенденции и факторы развития социально-трудовых сфер государства и организаций?
7. Каковы основы рамочного управления социально-трудовой сферой?

Тема 2. Организация как управляемый сегмент социально-трудовой сферы

1. Каковы объекты и предметы управления социально-трудовой сферой?
2. Каковы основные компоненты ресурсного потенциала социально-трудовой сферы?
3. Какие стороны заинтересованы в услугах социально-трудовой сферы, каковы их интересы, влияния и возможности участия?
4. Какие риски возникают в социально-трудовой сфере, и каковы способы их минимизации?
5. Качество каких объектов является параметром управления социально-трудовой сферой?

Тема 3. Система управления социально-трудовой сферой организации

1. Каковы цели управления социально-трудовой сферой, каковы способы их выявления, согласования и формализации?
2. Какие разрабатывают прогнозы, планы и программы функционирования и развития социально-трудовой сферы и ее отдельных областей?
3. Каковы особенности управления бюджетированием социально-трудовой сферы?
4. Проблема справедливости целевого распределения доходов организации.

5. Каковы основы организации функционирования и развития объектов социально-трудовой сферы?
6. Каковы цели, задачи и методы анализа функционирования и развития социально-трудовой сферы?
7. Каковы цели, задачи и методы контроля функционирования и развития социально-трудовой сферы?
8. Каковы показатели результативности и эффективности управления социально-трудовой сферой?
9. Как осуществляется регулирование процессами функционирования и развития социально-трудовой сферы?

Рейтинг-контроль № 2

Тема 4. Управление социально-трудовыми отношениями в организации

1. Каковы сущность и типы социально-трудовых отношений?
2. Каковы социально-экономические аспекты справедливости социально-трудовых отношений?
3. Каковы аспекты проблемы отчуждения работников, каковы способы и условия решения этой проблемы?
4. Какие законодательные и нормативно-правовые акты регулируют социально-трудовые отношения?
5. Каковы цели, задачи и индикаторы политики организации в различных областях социально-трудовых отношений?
6. Каковы методы обоснования приоритетов и направлений политики в области социально-трудовых отношений в организации?

Тема 5. Управление трудовыми и социальными процессами в организации

1. Каковы классификации трудовых и социальных процессов?
2. Каковы цели и задачи управления трудовыми и социальными процессами?
3. Какие разрабатывают планы по управлению трудовыми и социальными процессами организации, каковы их основные показатели?
4. Каковы предметы и методы исследования трудовых и социальных процессов в организации?
5. Каковы особенности управления социальной средой организации?
6. Каковы показатели результативности и эффективности управления трудовыми и социальными процессами?
7. По каким характеристикам оценивается качество социальной среды организации?

Тема 6. Управление социальной инфраструктурой и социальными услугами организации

1. Каковы особенности управления обучением в организации?
2. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ обучения для работников, организации и общества в контексте социальной политики?
3. Каковы особенности управления объектами и комплексом услуг физической культуры и спорт в организации?
4. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ развития физической культуры и спорта для работников, организации и общества в контексте социальной политики?
5. Риски в реализации таких планов и программ и способы их минимизации. Государственная поддержка физической культуры и спорта в организациях.

6. Каковы особенности управления объектами и комплексом услуг по организации питания на работе?

7. Каковы показатели результативности и эффективности услуг по организации питания на работе для работников, организации и общества?

8. Каковы особенности управления комплексом жилищно-бытовых услуг для работников?

9. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по жилищно-бытовому обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики?

Рейтинг-контроль № 3

Тема 7. Управление безопасностью работников в социально-трудовой сфере

1. Каковы особенности управления системой охраной труда работников организации?

2. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов по охране труда для работников, организации и общества в контекстах социальной политики и стандартов?

3. Каковы особенности управления системой медицинского обеспечения работников организации?

4. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по медицинскому обеспечению для работников, организации и общества в контексте социальной политики?

5. Каковы особенности управления духовно-нравственным и социально-культурным развитием работников?

6. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ духовно-нравственного и социально-культурного развития работников в социально-трудовой сфере для них самих, организации и общества в контексте социальной политики?

7. Каковы особенности управления социальной защитой работников организации?

8. Каковы показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по социальному обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики?

Тема 8. Государственно-частное партнерство в социально-трудовой сфере

1. Какова специфика государственно-частного партнерства в социально-трудовой сфере?

2. Каковы возможные формы государственно-частного партнерства?

3. Каким образом частный сектор может оказывать государственные услуги социально-трудовой сферы?

4. Какую роль играет предпринимательство в социально-трудовой сфере?

5. Какова практика государственно-частного партнерства в России и за рубежом?

Тема 9. Социальное партнерство

1. Каковы теоретические основы и предпосылки социального партнерства?

2. Какие законодательные и нормативно-правовые акты регулируют отношения социального партнерства?

3. Какова общая структура системы социального партнерства?

4. Каковы принципы социального партнерства?

5. Каково содержание и основные показатели коллективного договора?

6. Каковы формы социального партнерства?

7. Каковы способы разрешения разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства?

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине «Управление социально-трудовой сферой»

1. Сущность и специфика социальной и социально-трудовой сфер. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики. Органы управления социально-трудовой сферой в регионах и вопросы их компетенции.
2. Социально-трудовые сферы государства, региона, муниципалитета и организации: сущность, секторы, разграничения областей влияния и взаимосвязи.
3. Классификация отраслей, видов деятельности и услуг в социально-трудовой сфере.
4. Основные тенденции и факторы развития социально-трудовых сфер государства и организаций.
5. Федеральные, региональные, муниципальные и организационные услуги социально-трудовых сфер. Платные и бесплатные услуги. Критерии их распределения.
6. Основы рамочного управления социально-трудовой сферой.
7. Объекты и предметы управления социально-трудовой сферой.
8. Ресурсный потенциал социально-трудовой сферы.
9. Стороны, заинтересованные в услугах социально-трудовой сферы. Их интересы, влияния и возможности участия.
10. Риски управления социально-трудовой сферой: сущность, виды, способы снижения.
11. Управление качеством в социально-трудовой сфере. Объекты качества.
12. Целеполагание в управлении социально-трудовой сферой. Цели и способы их выявления, согласования и формализации. Основные показатели целей. Легитимность заданных целей.
13. Система прогнозов, планов и программ функционирования и развития социально-трудовой сферы и ее отдельных областей.
14. Организация функционирования и развития объектов социально-трудовой сферы.
15. Анализ и контроль функционирования и развития социально-трудовой сферы: сущность, цели, задачи и методы.
16. Общие показатели результативности и эффективности управления социально-трудовой сферой. Оценка степени удовлетворенности трудом и работой.
17. Методика оценки уровня социального развития организации.
18. Регулирование процессами функционирования и развития социально-трудовой сферы. Организационная документация.
19. Сущность и типы социально-трудовых отношений. Конструктивные и деструктивные социально-трудовые отношения в производственных коллективах.
20. Общие характеристики социально-трудовых отношений. Теория справедливости Дж. Ролза и ее практическое применение. Принцип справедливости как равенство возможностей.
21. Основные проблемы социально-трудовых отношений. Проблема отчуждения работников организации. Способы и условия ее решения.
22. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения. Социально-трудовые отношения как предмет государственной и организационной политик.
23. Внешняя и внутренняя политики организации в области управления социально-трудовыми отношениями. Активная и пассивная, открытая и закрытая политики.
24. Цели, задачи и индикаторы политики организации в разных областях социально-трудовых отношений. Обоснование приоритетов и направлений политики.
25. Показатели результативности и эффективности реализации политики в области социально-трудовых отношений в организации.

26. Сущность трудового и социального процессов. Трудовой и социальный процессы в структуре производственного процесса. Классификации трудовых и социальных процессов. Структура трудовой операции.
27. Цели и задачи управления трудовыми и социальными процессами. Система планов по управлению трудовыми и социальными процессами организации. Основные показатели этих планов.
28. Организация трудовых и социальных процессов и их реализации. Профессиограммы и операграммы.
29. Исследование трудовых и социальных процессов в организации: предметы и методы исследования.
30. Контроль и регулирование реализации трудовых и социальных процессов в организации.
31. Особенности управления разделением и кооперацией труда; условиями труда и социальной средой; организацией труда и отдыха; офисом и рабочим местом.
32. Показатели результативности и эффективности управления трудовыми и социальными процессами.
33. Оценка качества социальной среды организации. Типы изменений социальных и трудовых процессов.
34. Система обучения работников: ее сущность, экономическая природа, формы, современные модели и методы, ресурсы, тенденции развития.
35. Структура системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки в организации.
36. Особенности управления корпоративным вузом и закупкой услуг сторонних обучающих организаций.
37. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ обучения для работников, организации и общества в контексте социальной политики.
38. Комплекс услуг физической культуры и спорта для работников организации. Виды таких услуг. Корпоративные спортплощадки, спортзалы фитнес клубы.
39. Особенности управления объектами и комплексом услуг физической культуры и спорта.
40. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ развития физической культуры и спорта для работников, организации и общества в контексте социальной политики.
41. Комплекс услуг по организации питания на работе. Корпоративные буфеты, столовые, бары, кухни, комнаты и места для питания в офисе и на рабочем месте. Корпоративное подсобное хозяйство.
42. Особенности управления объектами и комплексом услуг по организации питания на работе.
43. Показатели результативности и эффективности услуг по организации питания на работе для работников, организации и общества.
44. Комплекс жилищно-бытовых услуг для работников организации.
45. Особенности управления комплексом жилищно-бытовых услуг на работе.
46. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по жилищно-бытовому обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики.
47. Сущность и аспекты безопасности работников организации.
48. Система управления охраной труда. Особенности управления системой охраной труда.
49. Планы по охране труда. Показатели результативности и эффективности реализации планов по охране труда для работников, организации и общества в контекстах социальной политики и стандартов. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.3-2016. «Система

стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности».

50. Система медицинского обеспечения работников: ее сущность, ресурсы и тенденции развития. Риски, связанные с угрозами здоровью работников, и способы их минимизации.

51. Виды медицинских услуг, оказываемых в организации. Меры по защите работников от угроз их здоровью. Работа в условиях эпидемии и пандемии.

52. Особенности управления системой медицинского обеспечения работников организации.

53. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по медицинскому обеспечению для работников, организации и общества в контексте социальной политики.

54. Социально-экономическая сущность духовно-нравственного и культурного состояния и развития работников. Духовно-нравственный, культурно-технический и социально-культурный уровни работников. Риски духовно-нравственной и культурной деградации работников и способы их минимизации.

55. Задачи духовно-нравственного просвещения на работе. Корпоративный храм. Священник на работе. Коллективные паломнические поездки.

56. Задачи организационной культуры и направления культурной деятельности организации. Культурно-событийная программа. Коллективные туристические путешествия. Корпоративный музей.

57. Особенности управления духовно-нравственным и культурным развитием работников организации.

58. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ духовно-нравственного и социально-культурного развития работников в социально-трудовой сфере для них самих, организации и общества в контексте социальной политики.

59. Сущность и составляющие системы социальной защиты работников. Риски ухудшения положения работников, требующие их социальную защиту, и способы минимизации этих рисков.

60. Сущность и виды социальных гарантий работников. Социальный пакет. Социальное страхование. Пенсионное обеспечение.

61. Особенности управления социальной защитой работников организации.

62. Показатели результативности и эффективности реализации планов и программ по социальному обеспечению работников для них самих, организации и общества в контексте социальной политики.

63. Государственная политика в области развития социально-трудовой сферы на паритетных началах. Сущность государственно-частного партнерства и его специфика в социально-трудовой сфере.

64. Нормативно-правовое регулирование отношений государственно-частного партнерства в социально-трудовой сфере в РФ. Формы государственно-частного партнерства.

65. Аутсорсинг государственных услуг социально-трудовой сферы.

66. Предпринимательство в социально-трудовой сфере.

67. Практика государственно-частного партнерства в России и за рубежом.

68. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Сущность социального партнерства. Социальное партнерство как условие устойчивости экономики государства и организации.

69. Законодательные и нормативно-правовые акты, регулирующие отношения социального партнерства.

70. Структура и общая характеристика системы социального партнерства: уровни, органы, объекты, предметы, субъекты.

71. Принципы социального партнерства.

72. Генеральное соглашение, отраслевые и территориальные соглашения, коллективный договор. Основные показатели, отражаемые в этих соглашениях и коллективном договоре.

73. Отражение обязательств коллективного договора в кадровой политике организации. Механизмы, обеспечивающие выполнение коллективного договора.

74. Формы социального партнерства.

75. Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства.

76. Забастовка и локаут: понятие и порядок объявления. Ограничение права на забастовку. Незаконная забастовка. Модель длительности забастовки Хикса.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

К обязательной самостоятельной работе относятся следующие ее виды:

- реконструкция и написание текстов конспектов лекций по изучаемой тематике и самостоятельное углубленное изучение темы лекции;
- подготовка доклада и презентации к каждому практическому занятию;
- выполнение контрольной работы.
- подготовка к тестированию по рейтинг-контролю;
- подготовка к сдаче зачет.

Темы контрольных работ

1. Система общегосударственных и региональных органов управления социально-трудовой сферой и вопросы их компетенции.
2. Основные тенденции и факторы развития социально-трудовых сфер государства и организаций.
3. Рамочное управление социально-трудовой сферой.
4. Структура системы управления социально-трудовой сферой организации (на примере конкретной организации).
5. Ресурсный потенциал социально-трудовой сферы организации (на примере конкретной организации).
6. Управление рисками социально-трудовой сферы организации (на примере конкретной организации).
7. Управление качеством в социально-трудовой сфере организации (на примере конкретной организации).
8. Легитимность целеполагания в управлении социально-трудовой сферой организации (на примере конкретной организации).
9. Стратегии управления социальным развитием организации (на примере конкретной организации).
10. Система прогнозов, планов и программ функционирования и развития социально-трудовой сферы и ее отдельных областей (на примере конкретной организации).
11. Анализ функционирования и развития социально-трудовой сферы организации (на примере конкретной организации).
12. Оценка результативности и эффективности управления социально-трудовой сферой организации (на примере конкретной организации).
13. Оценка степени удовлетворенности трудом и работой (на примере конкретной организации).
14. Оценки уровня социального развития организации (на примере конкретной организации).
15. Проблема справедливости социально-трудовых отношений (на конкретном примере).

16. Система управления социально-трудовыми отношениями организации (на примере конкретной организации)..
17. Приоритеты и индикаторы политики организации в разных областях социально-трудовых отношений (на конкретном примере).
18. Система управления трудовыми и социальными процессами организации (на примере конкретной организации).
19. Оценка качества социальной среды организации (на примере конкретной организации).
20. Управление корпоративным вузом (на примере конкретной организации).
21. Система управления объектами и комплексом услуг физической культуры и спорта в организации (на примере конкретной организации).
22. Система управления объектами и комплексом услуг по организации питания на работе (на примере конкретной организации).
23. Система управления комплексом жилищно-бытовых услуг на работе (на примере конкретной организации).
24. Система управления охраной труда (на примере конкретной организации).
25. Система управления системой медицинского обеспечения работников организации (на примере конкретной организации).
26. Управление духовно-нравственной сферой организации (на примере конкретной организации).
27. Управление культурной сферой организации (на примере конкретной организации).
28. Управление сферой социальной защиты работников организации (на примере конкретной организации).
29. Система управления социально-трудовой сферой на основе государственно-частного партнерства (на конкретном примере).
30. Аутсорсинг государственных услуг социально-трудовой сферы (на конкретных примерах).
31. Предпринимательство в социально-трудовой сфере (на конкретных примерах).
32. Практика государственно-частного партнерства в России и за рубежом (на конкретных примерах).
33. Система управления социально-трудовой сферой на основе социального партнерства (на примере конкретной организации).
34. Коллективный договор организации (на примере конкретной организации).
35. Разрешение разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства (на примере конкретной организации).

Студент определяет тему контрольной работы в данном списке в соответствии с номером, под которым значится его фамилия в списке группы. Если тема не устраивает, то студент может выбрать любую нераспределенную тему из списка.

Общее задание по контрольной работе. В Интернете или научных журналах необходимо найти информацию о работе предприятия (российского или зарубежного), изучить эту информацию и сформировать исходные данные для написания контрольной работы на заданную тему.

Требования к оформлению, структуре и содержанию контрольной работы оформляются отдельным документом.

К *рекомендованной* самостоятельной работе относится выполнение указанных индивидуальных заданий, либо других заданий, согласованных с преподавателем.

Фонд оценочных материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература*		
1. Захаров, Н. Л. Управление социальным развитием организации : учебник / Н. Л. Захаров, А. Л. Кузнецов. - 2-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М. - 208 с. - ISBN 978-5-16-005067-6.	2019	https://znanium.com/catalog/product/990413
2. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для вузов / В. А. Сафонов. — М.: Юрайт. — 395 с.— ISBN 978-5-534-01455-6.	2020	https://urait.ru/bcode/450096
3. Экономика и управление социальной сферой : учебник для бакалавров / Е. Н. Жильцов, Е. В. Егоров, Т. В. Науменко [и др.] ; под редакцией Е. Н. Жильцова, Е. В. Егорова. — М.: Дашков и К. — 496 с. — ISBN 978-5-394-02423-8.	2018	https://www.iprbookshop.ru/85584.html
4. Роик, В. Д. Социальная политика. Социальное обеспечение и страхование : учебник и практикум для вузов / В. Д. Роик. — М.: Юрайт. — 522 с.— ISBN 978-5-534-10575-9.	2021	https://urait.ru/bcode/475699
5. Социальная политика государства и бизнеса : учебник для вузов / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. — М.: Юрайт. — 343 с. — ISBN 978-5-534-03190-4.	2021	https://urait.ru/bcode/469189
Дополнительная литература		
1. Селезнева, Ж. В. Управление в социальной сфере : учебное пособие / Ж. В. Селезнева. — Самара : Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ. — 94 с.	2018	https://www.iprbookshop.ru/90961.html
2. Гасумова, С. Е. Воронина, Л. И. Социальное партнерство. Взаимодействие власти, бизнеса и наемного персонала : учебное пособие для вузов / Л. И. Воронина ; под научной редакцией Г. Б. Инванцова. — М.: Юрайт. — 246 с. — ISBN 978-5-534-05779-9.	2021	https://urait.ru/bcode/473526
3. Попович, Н. Г. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учебно-методическое пособие / Н. Г. Попович. — Симферополь : Университет экономики и управления. — 128 с.	2017	https://www.iprbookshop.ru/73282.html
4. Управление социальным развитием организации : учебник / под ред. А.П. Егоршина. - М.: ИНФРА-М. - 416 с. - ISBN 978-5-16-005273-1.	2019	https://znanium.com/catalog/product/1002358
5. Добренчиков, В. И. Современные механизмы управления социальными изменениями : учебное пособие для вузов / В. И. Добренчиков, А. П. Жабин, Ю. А. Афонин. — М.: Академический проект. — 281 с. — ISBN 978-5-8291-4004-5.	2020	https://www.iprbookshop.ru/110111.html

6.2. Периодические издания

1. Справочник по управлению персоналом.
2. Кадровик.
3. Социальное обеспечение.
4. Социальная политика и социальное партнерство.

5. Социальное пространство.
6. Социальное время.
7. Социальное развитие. Регион 24.
8. Социальное партнерство.

6.3. Интернет-ресурсы

1. www.iprbookshop.ru/ (Электронно-библиотечная система IPRbooks – научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом)
2. www.cfin.ru (Корпоративный менеджмент – Теория и практика финансового анализа, инвестиции, менеджмент, финансы, журналы и книги, бизнес-планы реальных предприятий, программы инвестиционного анализа и управления проектами, маркетинг и реклама)
3. www.iteam.ru (Портал iTeam – технологии корпоративного управления)
4. www.znaniium.com
5. <https://urite.ru/> Электронная библиотека. Для вузов и сузов.
6. <https://bookonline.ru>. Система интерактивных учебников «Book On Lime»
7. www.consultant.ru Справочная правовая система «Консультант Плюс».
8. <http://www.gks.ru>

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины указывается необходимое для обучения лицензионное программное обеспечение, оборудование, демонстрационные приборы, мультимедийные средства, учебные фильмы, тренажеры, карты, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – компьютерные классы, специально оборудованные аудитории и лаборатории и т. д.

Рабочую программу составила _____



проф. Родионова Н.В.

Рецензент

(представитель работодателя) _____

Мастер-программист ген. дир. р. Д. Г. Родионова
(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры _____

МНиМР

Протокол № 18 от 30.06.2021 года

Заведующий кафедрой МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н. _____

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.03.03 «Управление персоналом»

Протокол № 10 от 01.07.2021 года

Председатель комиссии зав. кафедры МНиМР д.э.н. Ползунова Н.Н.

(ФИО, должность, подпись)