



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
Е.С. Замбрицкая

20.02.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очно-заочная

| | |
|---------------------|---|
| Институт/ факультет | Институт экономики и управления |
| Кафедра | Менеджмента и государственного управления |
| Курс | 2 |

Магнитогорск
2024 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления
07.02.2024, протокол № 6

Зав. кафедрой  О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
20.02.2024 г. протокол № 3

Председатель  Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры МиГУ, канд. пед. наук  О.В. Ибрагимова

Рецензент:

директор ООО "Компания БИГ",  С.С. Войнов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

формирование базовых умений и навыков в области экономических отношений возникающих между людьми в процессе трудовой деятельности; формирования и регулирования социально – трудовых отношений с учетом реальных процессов, происходящих в рыночных условиях хозяйствования и международных стандартов качества трудовой жизни.

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Социально-трудовые отношения входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Менеджмент

Правоведение

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Исследование социально-экономических процессов на рынке труда

Социальное обеспечение РФ

Управление социальным развитием персонала

Производственная - практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная – преддипломная практика

Устойчивое развитие и ESG

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Социально-трудовые отношения» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции |
|----------------|--|
| ПК-5 | Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику |
| ПК-5.1 | Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала |
| ПК-5.2 | Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций |
| ПК-5.3 | Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации |

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 6,3 акад. часов;
- аудиторная – 6 акад. часов;
- внеаудиторная – 0,3 акад. часов;
- самостоятельная работа – 97,8 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет

| Раздел/ тема дисциплины | Курс | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции |
|---|------|--|-----------|-------------|---------------------------------|---|---|------------------------|
| | | Лек. | лаб. зан. | практ. зан. | | | | |
| 1. Раздел 1. «Теоретические основы социально-трудовых отношений» | | | | | | | | |
| 1.1 «Социально-трудовые отношения в общей системе гуманитарных наук» «Организация труда и социально-трудовые отношения в обществе» | 2 | 1 | | | 35 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | тест | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |
| 1.2 «Трудовой потенциал и его воспроизводство. Уровень жизни» «Доходы населения» | | | | 2 | 35 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | тест | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |
| Итого по разделу | | 1 | | 2 | 70 | | | |
| 2. Раздел 2. «Социальное партнерство как метод правового регулирования социально-трудовых отношений» | | | | | | | | |
| 2.1 «Социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере» | 2 | 1 | | | 18,7 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | тест | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|--|---|------|---|-----------------|------------------------|
| 2.2 «Коллективный договор организации в системе социально-трудовых отношений» | | | | 2 | 9,1 | Самостоятельное изучение учебной и научной литературы Работа с электронными библиотеками | тест | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |
| Итого по разделу | | 1 | | 2 | 27,8 | | | |
| 3. итоговый контроль | | | | | | | | |
| 3.1 зачет с оценкой | 2 | | | | | подготовка к зачету | зачет с оценкой | ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3 |
| Итого по разделу | | | | | | | | |
| Итого за семестр | | 2 | | 4 | 97,8 | | зачёт | |
| Итого по дисциплине | | 2 | | 4 | 97,8 | | зачет | |

5 Образовательные технологии

В процессе преподавания дисциплины применяются традиционная и модульно-компетентностная технологии.

Лекции проходят как в традиционной форме, так и форме проблемных лекций и лекций визуализаций. Студентам предлагаются опорные конспекты, а затем происходит развертывание или краткое комментирование просматриваемых визуальных материалов. При проведении проблемных лекций новое знание студентам вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации.

Лекционный материал закрепляется в форме практических занятий. При проведении практических занятий используются методы интерактивного обучения, такие как работа в команде, направленная на решение общей задачи; деловых игр, позволяющих студентам имитировать реальную профессиональную деятельность; case-study - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

Самостоятельная работа стимулирует студентов к самостоятельной проработке тем в процессе написания рефератов, выполнения индивидуальных заданий, в процессе подготовки к практическим занятиям и итоговой аттестации.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная литература:

1. Круглов, Д. В. Управление социально-трудовыми отношениями : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 201 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16746-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/544938> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 141 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12468-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543150> (дата обращения: 12.04.2024).

б) Дополнительная литература:

1. Шайдукова, Л. Д. Социальная политика Российской Федерации : учебное пособие для вузов / Л. Д. Шайдукова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 149 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19016-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555741> (дата обращения: 12.04.2024).

2. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535811> (дата обращения: 12.04.2024).

в) Методические указания:

1. Зельдович, Б. З. Активные методы преподавания управленческих дисциплин.

Ситуационное обучение : учебное пособие для вузов / Б. З. Зельдович. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 405 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12568-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/542664> (дата обращения: 13.04.2024).

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

| Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------|
| MS Office 2007 Professional | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно |
| 7Zip | свободно распространяемое ПО | бессрочно |

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса | Ссылка |
|--|--|
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС» | https://dlib.eastview.com/ |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | URL: https://scholar.google.ru/ |
| Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт промышленной собственности» | URL: http://www1.fips.ru/ |

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
2. Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей
3. Помещения для самостоятельной работы: обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
4. Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособия

В процессе самостоятельного изучения дисциплины, подготовки к практическим, семинарским занятиям студенту необходимо найти и изучить рекомендуемую литературу, действующие законодательные и нормативные акты. Для осмысления прочитанного материала студенту предлагается ответить на вопросы. Решение тестов, ситуационных и аналитических задач научит студентов самостоятельно принимать управленческие решения.

В самостоятельную работу студентов входит изучение специальной и периодической литературы, выполнение домашних заданий, в том числе с использованием компьютерной техники, выполнение курсовой работы и подготовка к ее защите. А также к самостоятельной работе студента относится подготовка к семинарам, практическим работам в форме тестов или тематических заданий, выполнение домашних заданий, написание реферата (эссе), подготовка докладов, презентаций и выступлений на семинарах, участие в обсуждениях, дискуссиях и др.

Самостоятельная работа предусматривает:

- подготовку к практическим занятиям, изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и методических указаниях; работа со справочной литературой
- исправление ошибок, замечаний.

Самостоятельная работа в ходе аудиторных занятий предполагает: изучение и повторение теоретического материала по темам лекций (по конспектам и учебной литературе, методическим указаниям), выполнение индивидуальных творческих и исследовательских, аналитических работ.

Самостоятельная работа под контролем преподавателя предполагает подготовку конспектов, работа с методической литературой, подготовка к тестированию в интерактивной форме.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов предполагает подготовку к практическим занятиям, подготовку к контрольным работам, выполнение практических заданий, подготовку к тестированию в интерактивной форме; изучение необходимых разделов в конспектах, учебных пособиях и методических указаниях; работа со справочной литературой, работа с правовыми и законодательными актами; работу с электронными учебниками по дисциплине.

Организационно-методические рекомендации для подготовки к практическим (семинарским) занятиям

Семинар (лат. *seminarium* - буквально: «рассадник») – учебное занятие, в ходе которого организуется обсуждение фундаментальных или дискуссионных проблем изучаемой науки и связанной с ней практической деятельности.

В целях более подробного и адекватного современной ситуации анализа проблем управления студентам рекомендуется обращаться к периодической литературе и материалам средств массовой информации, в которой можно найти не только аналитические статьи по различным аспектам обозначенных в тематике семинарских занятий проблем, но и статистические данные, материалы прикладного характера, нормативные документы. Целесообразно не ограничиваться указанными источниками, а осуществлять собственный поиск теоретических и практических материалов, что является одним из элементов самостоятельной информационно-аналитической работы студентов.

Подготовка к семинарским, практическим занятиям по дисциплине должна включать следующие аспекты:

- 1) знакомство с соответствующими главами учебника; оптимальным был бы вариант работы не с одним учебником, так как разными авторами избран различный подход к предмету, и полезно понять особенности подходов, сравнить их, чтобы выработать свою позицию;

- 2) чтение конспекта лекции;
- 3) чтение и осмысление одного-двух источников из приведенного списка литературы.

Выбор дополнительных первоисточников, которые могут оказать помощь при подготовке к выступлению и позволят организовать на семинаре дискуссию, студент осуществляет по своему усмотрению, в соответствии со своими интересами, ориентируясь на вопросы семинарского занятия.

Методические рекомендации для подготовки к практическим работам

Самостоятельная работа студентов по курсу призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у студентов творческих навыков, инициативы, умению организовать свое время.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в списке к теме, а также познакомиться с публикациями в периодических изданиях.

Для закрепления материала лекций достаточно, перечитывая конспект, мысленно восстановить прослушанный материал. В случае пропуска лекций и практических занятий студенту потребуется дополнительное время на освоение пропущенного материала.

После изучения теоретического блока по каждой теме, студенту предлагается самостоятельно найти ответы на вопросы для самопроверки, которые изложены к каждой теме. Часть вопросов носит поисковый характер: для ответа на поставленные вопросы достаточно найти соответствующие источники и ответить на поставленные вопросы. Другие вопросы требуют более глубокого изучения и внимания на лекциях, поскольку ответы на них содержатся в рекомендуемой дополнительной литературе.

Процесс решения задач должен носить творческий продуктивный характер. Рекомендуется подготавливать решение задач заблаговременно. Решения желательно записывать в тетрадь, оставляя место для внесения дополнений и уточнений, которые студент сделает на практических занятиях, когда решение этих задач будет обсуждаться.

Для того, чтобы выработать у студентов определенные навыки работы с документами рекомендуется давать студентам задания по нормативным и иным документам.

Для подготовки к практическим занятиям нужно рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой учебной литературе и нормативной базе.

Контроль выполнения самостоятельной работы может осуществляться путем проверки правильности решения задач, в форме обсуждения докладов или путем проведения интерактивных занятий. При этом, студенты, не участвующие в обсуждении, имеют возможность самостоятельно проверить свои решения ситуационных задач и, при необходимости, внести коррективы.

Примерные практические работы

По дисциплине «Социально-трудовые отношения» предусмотрена внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает решение задач на практических занятиях.

Раздел 1 «Теоретические основы социально-трудовых отношений в малом бизнесе»

№ 1 «Социально-трудовые отношения в общей системе гуманитарных наук»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Социально-трудовые отношения как категория.
2. Особенности социально-трудовых отношений в разных системах.
3. Социально-трудовые отношения в системе наук.

№ 2 «Организация труда и социально-трудовые отношения в обществе»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и содержание общественного разделения и кооперации труда, характерные тенденции их развития.
2. Понятие социально-трудовых отношений.
3. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты, уровни, принципы и механизмы реализации.
4. Основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений: наемных работников и работодателей в условиях рыночной экономики.
5. Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие.
6. Эволюция общественной организации труда и социально-трудовых отношений в разных моделях управления экономикой.
7. Рыночная система общественной организации труда.

№ 3 «Трудовой потенциал и его воспроизводство. Уровень жизни»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Трудовой потенциал работника.
2. Трудовой потенциал организации (предприятия)
3. Трудовой потенциал страны и региона
4. Воспроизводство трудового потенциала
5. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала
6. Теория человеческого капитала
7. Проблемы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации
8. Уровень жизни в регионах

№ 4 «Доходы населения»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Доходы населения и их виды (денежные и совокупные, общие и располагаемые).
2. Основные виды доходов в зависимости от источников получения (доходы от трудовой деятельности, социальные выплаты, доходы от собственности, предпринимательской деятельности и самозанятости, прочие доходы): их характеристика и значение.
3. Влияние роста доходов на повышение качества рабочей силы и качество жизни населения.
4. Роль доходов от собственности, предпринимательской деятельности и доходов от трудовой деятельности в системе распределительных отношений.
5. Поэлементный состав совокупных доходов граждан и их семей, его качественное изменение в процессе развития рыночных реформ.
6. Вознаграждение за труд и порядок его регулирования. Повышение уровня и покупательной способности заработной платы.
7. Особенности предпринимательского дохода и природа его распределения.
8. Доходы от собственности, их разновидности (дивиденды по ценным бумагам, доходы по вкладам в кредитных организациях, доходы от операций с недвижимостью на вторичном рынке жилья), развитие в России.
9. Доходы от объектов интеллектуальной собственности, их значение в информационном обществе.
10. Доходы населения, занятого в неформальном секторе экономики.
11. Проблемы неравенства населения и социальной безопасности.
12. Дифференциация денежных доходов. Показатели дифференциации доходов, коэффициенты дифференциации доходов.
13. Уровень неравенства в распределении доходов (кривая Лоренца). Степень неравенства (коэффициент Джинни).
14. Увеличение доли доходов среднедоходных групп населения и формирования самостоятельного среднего слоя (среднего класса). Место среднего класса в социальной структуре общества, его функции и значение.

15. Государственная политика доходов и ее регуляторы: минимальный размер оплаты труда (МРОТ), система налогообложения, индексация доходов, система социальной поддержки различных слоев населения.

16. Методы регулирования основных видов доходов населения, их особенности и взаимосвязь. Дивидендная политика организации.

Тест

1. Величина отклонения фактического распределения доходов населения от линии их равномерного распределения — это:
 - a) индекс Джини;
 - b) индекс Джонни;
 - c) индекс Джо.
2. Вид деятельности по управлению производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, — это:
 - a) нормирование труда;
 - b) планирование труда;
 - c) нормирование и планирование труда.
3. Внутреннее желание человека удовлетворить свои потребности это:
 - a) стимул,
 - b) мотив,
 - c) духовное сравнение.
4. Возможность получения средств удовлетворения своих потребностей в обмен на выполнение определенных действий, это:
 - a) стимул,
 - b) мотив,
 - c) компромисс.
5. Как еще можно назвать «оплачиваемую деятельность» и «неоплачиваемое время проведения»?
 - a) труд на производстве и в домашнем хозяйстве,
 - b) труд и отдых,
 - c) игра в карты и теннис.
- 10 Производственный фактор труда это:
 - a) труд в домашнем хозяйстве,
 - b) труд на производстве с получением за него доходов,
 - c) труд на садово-огородном участке.
11. Социальная защита населения это:
 - a) охрана жилья,
 - b) выплата пособий, субсидий, пенсий и др.
- 12 Стоимость рабочей силы это:
 - a) цена рабочей силы,
 - b) стоимость определенной суммы жизненных средств,
 - c) заработная плата.
- 13 Цена рабочей силы это:
 - a) стоимость рабочей силы,
 - b) заработная плата,
 - c) цена воспроизведения способности к труду.
- 14 Основные функции заработной платы составляют:
 - a) стимул к высокопроизводительному труду,
 - b) мотив предложения работы,
 - c) возмещение стоимости рабочей силы и экономическое побуждение к труду.
15. К материальным стимулам относят:
 - a) публичное признание заслуг,
 - b) оплату труда деньгами, товарами, другими материальными ценностями,

- c) создание условий для творчества.
16. К нематериальным стимулам относят:
- a) оплату работы сахаром,
 - b) поощрение межличностного общения,
 - c) вручение разных ценных подарков.
17. Минимальный размер заработной платы:
- a) устанавливается законодательно государством,
 - b) зависит от размера прибыли в среднестатистической семье,
 - c) индексируется в зависимости от роста или падения курса доллара.
18. Социальный конфликт — это:
- a) вооруженное столкновение,
 - b) противостояние разных политических сил,
 - c) отсутствие взаимопонимания,
 - d) столкновения интересов разных социальных групп.
19. Трудовые ресурсы — это:
- a) рабочая сила,
 - b) экономически активное население,
 - c) студенты,
 - d) экономически активное население плюс доля работающих из числа студентов, пенсионеров и др.
20. Трудовой потенциал общества — это:
- a) сумма трудовых потенциалов людей,
 - b) сумма трудовых потенциалов предприятий,
 - c) сумма трудовых потенциалов городов и сел,
 - d) сумма трудовых потенциалов работающих людей.
21. Аудит в сфере труда на предприятии проводит:
- a) руководитель предприятия,
 - b) главный бухгалтер предприятия,
 - c) налоговый инспектор,
 - d) привлеченный аудитор.
22. Трудовые показатели, которые подлежат анализу на предприятии:
- a) заработная плата,
 - b) структура и численность работающих,
 - c) производительность,
 - d) условия труда.
23. Уровень жизни измеряется:
- a) количеством машин и домов,
 - b) количеством женщин или мужчин,
 - c) образованием, здоровьем, условиями жизни и труда;
 - d) количеством друзей.

Раздел 2 «Социальное партнерство как метод правового регулирования социально-трудовых отношений»

№ 1 «Социальное партнерство, социальный контроль, социальная защита в трудовой сфере»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда
2. Стороны и представители сторон социального партнерства
3. Органы социального партнерства
4. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора
5. Соглашения как акты социального партнерства
6. Участие работников в управлении организацией

№ 2 «Коллективный договор организации в системе социально - трудовых отношений»

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Порядок заключения коллективных договоров
2. Содержание и структура коллективных договоров
3. Срок действия коллективного договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод).

Ситуации:

1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.

2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?

3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.

4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?

Тест 2

1. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...
 - a) нормативно-договорным актом
 - b) локальным нормативным актом
 - c) актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
2. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...
 - a) выдвижения работниками своих требований к работодателю
 - b) сообщения работникам решения работодателя (его представителя) отклонении всех или части требований работников
 - c) начала работы примирительной комиссии
3. КТС избирает из своего состава председателя ...
 - a) заместителя председателя и секретаря
 - b) и заместителя председателя комиссии
 - c) и секретаря комиссии
4. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение ... дней со дня подачи работником заявления

- a) семи календарных
- b) 10 календарных
- c) 10 рабочих

5. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...

- a) Конституции РФ
- b) ТК РФ
- c) Конституции РФ и иных федеральных законах

6. Стороны социального партнерства

- a) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
- b) работодатели и профессиональные союзы
- c) работники и уполномоченные государственные органы

7. Коллективный договор – это ...

- a) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию
- b) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
- c) соглашение, которое регулирует социально-трудовые отношения в коллективе
- d) соглашение между работодателем и физическим лицом о намерении вступить в трудовые отношения

8. Соглашение – это ...

- a) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном объёме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- b) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей
- c) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ним экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом(межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции
- d) гражданско-правовой договор, регулирующий вопросы социального партнёрства

9. Социальное партнёрство – это система взаимоотношений между ...

- a) работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений
- b) работником (его представителем), работодателем(его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений
- c) 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.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|--|---|--|
| ПК-5: Способен разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику | | |
| ПК-5.1 | Осуществляет контроль реализации мероприятий по управлению социальным развитием персонала | <p>Перечень тем и заданий для подготовки к зачету:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Труд и его основные общественные функции. – Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. – Виды труда и формы его проявления. – Общественная организация труда, ее сущность и элементы. – Эволюция общественной организации труда. – Рыночная система общественной организации труда. – Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. – Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. – Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. – Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. – Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. – Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. – Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. – Национальный проект «Образование» и его реализация. – Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. – Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. – Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. – Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. – Классификация компетенций, их содержание и |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>определяющие факторы; формирование и развитие компетенций.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места; спецификация работы. - Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). - Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. - Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). - Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. - Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. - Виды производительность труда, показатели и методы расчета. - Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. - Условия, факторы и резервы роста производительности труда. - Управление производительностью труда. - Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. - Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. - Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. - Доходы населения, особенности их разновидностей. - Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов. - Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ. - Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы - Заработная плата, ее сущностные характеристики и функции. - Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие. <ul style="list-style-type: none"> - Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений. - Механизм социального партнерства и его основные модели. - Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. - Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. - Социальная политика организации как основа социального регулирования трудовых отношений. - Социальная ответственность бизнеса: понятие, значение, сферы, развитие. - Социальная защита населения: понятие, субъекты и объекты социальной защиты. Модели социальной защиты. - Современная отечественная практика организации социальной защиты граждан. - Пенсионное обеспечение и виды его организации. <ul style="list-style-type: none"> - Сущность и виды социального страхования, его отличия от других форм социальной защиты. - Труд и его основные общественные функции. - Труд как экономическая категория и социально-экономический процесс. - Виды труда и формы его проявления. - Общественная организация труда, ее сущность и элементы. - Эволюция общественной организации труда. - Рыночная система общественной организации труда. - Трудовой потенциал: понятие, основные компоненты трудового потенциала и основные составляющие его воспроизводства. - Рабочая сила и труд. Воспроизводство рабочей силы и его фазы. - Фонд рабочего времени общества и нормы, определяющие его величину в экономике. Рабочее и свободное время. - Качество рабочей силы: понятие, основные элементы и показатели, характеризующие его. - Требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы. - Качество рабочей силы, качество труда и качество продукта труда: взаимообусловленность, критерии оценки. |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Роль образования в обществе. Система образования РФ и ее реформирование. - Национальный проект «Образование» и его реализация. - Профессионализм - понятие, уровни, этапы становления и показатели. - Профессиональная подготовка и повышение профессиональной квалификации. - Роль непрерывного образования в процессе профессионализации. - Компетентность и компетенции: подходы к определению, взаимосвязь понятий. Составляющие компетентности. - Классификация компетенций, их содержание и определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. <ul style="list-style-type: none"> - Профилирование должности; профессионально-должностной профиль рабочего места. - спецификация работы. - Человеческий капитал: понятие, особенности, элементы, значение в постиндустриальном (информационном обществе). - Воспроизводство человеческого капитала, его стадии. Роль государства семьи и работодателей в формировании и развитии человеческого капитала. - Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты инвестиций (инвесторы). - Инвестиции в человеческий капитал и их эффективность. - Эффективность и производительность труда. Основные понятия, их взаимосвязь. - Виды производительность труда, показатели и методы расчета. - Сущность процесса повышения производительности труда и его социально-экономическое значение. - Условия, факторы и резервы роста производительности труда. - Управление производительностью труда. - Качество жизни: сущность, индикаторы. Индекс развития человеческого потенциала. - Уровень жизни: сущность, система показателей, пути стабилизации. - Социальные стандарты уровня жизни: сущность, функции, виды, методы разработки. - Доходы населения, особенности их разновидностей. |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">- Дифференциация доходов населения и проблема неравенства населения. Показатели дифференциации доходов.- Средний класс в социальной структуре общества, его функции, значение, формирование в РФ.- Государственная политика доходов и заработной платы, ее регуляторы- Заработная плата, ее существенные характеристики и функции.- Система регулирования заработной платы в экономике, ее составляющие.- Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды.- Уровни и механизмы реализации социально-трудовых отношений.- |
|--|--|---|

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|---|---|
| | | |
| ПК-5.2 | Разрабатывает и осуществляет контроль реализации мероприятий по корпоративной социальной политике организаций | <p>1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.</p> <p>2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено,</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?</p> <p>3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.</p> <p>4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса нарушены?</p> |
|--|--|--|

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|--|---|
| ПК-5.3 | Решает профессиональные задачи в области регламентации правил, порядков и процедур при решении социальных вопросов, проведении социальной политики в организации | <p>Примерный перечень тем рефератов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование и значение «гибридных», «укрупненных и смешанных» профессий в постиндустриальном обществе. 2. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма. Многопрофильная подготовка рабочей силы как основа формирования поливалентной квалификации. 3. Управление компетенциями на уровне общества, организации и личности. 4. Зарубежный и отечественный опыт развития профессионализма на основе обучения в организации (на предприятии). 5. Национальный проект «Образование» и его роль в повышении качества подготовки рабочей силы. 6. Становление, развитие и практическое использование теории человеческого капитала. 7. Изменения структуры совокупного капитала в современных условиях: тенденции и причины. 8. Воспроизводство человеческого капитала в течение жизненного цикла. 9. Инвестиции в человеческий капитал, факторы, предопределяющие их размер. 10. Современные концепции качества жизни. 11. Уровень жизни как социально-экономическая категория. 12. Мировая практика измерения качества и уровня жизни. 13. Проблема малообеспеченности и ее решение в современной России. 14. Направления и методы повышения качества трудовой жизни. 15. Теории производительности труда. 16. Развитие предпосылок роста производительности труда в современной России. 17. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. 18. Зарубежный опыт регулирования доходов населения. 19. Защита авторских прав в современной России: проблемы и задачи. 20. Роль различных видов доходов в системе распределительных отношений. 21. Формирование среднего класса в современной России. 22. Теоретические основы оплаты труда и дифференциации денежных доходов населения. 23. Развитие системы регулирования оплаты труда. |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>24. Регулирование оплаты труда на принципах социального партнерства.</p> <p>25. Современные модели оплаты труда и перспективы их использование в РФ.</p> <p>26. Труд как социально-экономическая система.</p> <p>27. Общественная организация труда: сущность, элементы, эволюция.</p> <p>28. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.</p> <p>29. Интеллектуальный потенциал, его значение в информационном обществе.</p> <p>30. Естественноразнографическая составляющая воспроизводства трудового потенциала.</p> <p>31. Приоритетные направления и меры демографической (миграционной) политики в современной России.</p> <p>32. Качество рабочей силы в современной России: тенденции и проблемы.</p> <p>33. Качество рабочей силы и качество труда, их взаимосвязь и место в системе всеобщего (тотального) управления качеством – TQM.</p> <p>34. Мотивационная составляющая качества рабочей силы.</p> <p>35. Регулирование качества рабочей силы на уровне государства (региона, отрасли, организации).</p> <p>36. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.</p> <p>37. Профессиональное развитие как основа формирования профессионализма.</p> <p>38. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.</p> <p>39. Развитие профессионализма работников через систему компетенций.</p> <p>40. Роль образования в формировании и развитии компетенций.</p> <p>41. Современное состояние системы профессионального образования в России, направления ее модернизации.</p> <p>42. Роль государства и семьи в формировании человеческого капитала.</p> <p>43. Участие работодателей в формировании и развитии человеческого капитала.</p> <p>44. Инвестиции в человеческий капитал: сущность, виды, основные субъекты.</p> <p>45. Оптимизация государственной политики занятости.</p> |
|--|--|---|

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Показатели и критерии оценивания

- «зачтено» - выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания учебного материала по теме, знает сущность дисциплины, свободно выполняет практические задания.

При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы. Дополнительным условием получения оценки могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на практических занятиях.

- «не зачтено» - выставляется при условии, если студент владеет отрывочными знаниями о сущности дисциплины, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу, не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем.