



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

05.02.2025 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
2025 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

15.01.2025, протокол № 5

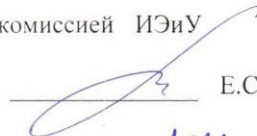
Зав. кафедрой



О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
05.02.2025 г. протокол № 3

Председатель



Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры кафедры МиГУ, канд. пед. наук



О.В.

Ибрагимова

Рецензент:

начальник отдела кадров ОАО «ММК-МЕТИЗ»



Д.А. Попов

Лист актуализации рабочей программы

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 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 -				2	9,1	Самостоятельное изучение учебной и	тест	ПК-5.1, ПК-5.2, ПК-5.3

трудовых отношений»						научной литературы Работа с электронными библиотеками		
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

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
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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

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

Приложение 1

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 еже годною 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) об 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	Перечень тем и заданий для подготовки к зачету: — 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 определяющие факторы; формирование и развитие компетенций. — 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. — Понятие социально-трудовых отношений, содержание, субъекты, объекты, формы и виды. — 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. - 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. — 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. - 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. — 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	– 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?
--	--	--

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	Примерный перечень тем рефератов: 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.

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

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Деловые коммуникации в управлении персоналом» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета.

Зачет по данной дисциплине проводится в устной форме по вопросам к зачету, который включает один теоретический вопрос и одно практическое задание.

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.