



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

Н.Р. Балынская
М.В. Александрова

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

*Утверждено Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебно-методического пособия*

Магнитогорск
2015

УДК 331.108 (075)
ББК 65.050.2я7

Рецензенты:

Кандидат филологических наук, доцент,
Филиал «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»
в г. Магнитогорске
И.Е. Соловьева

Кандидат технических наук, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента,
ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический
университет им. Г.И. Носова»
Д.Б. Симаков

Составители: Балынская Н.Р., Александрова М.В.

Управление социальным развитием персонала [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Наталья Ринатовна Балынская, Мария Владимировна Александрова ; ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова». – Электрон. текстовые дан. (0,83 Мб). – Магнитогорск : ФГБОУ ВПО «МГТУ», 2015. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – Систем. требования : IBM PC, любой, более 1 GHz ; 512 Мб RAM ; 10 Мб HDD ; MS Windows XP и выше ; Adobe Reader 8.0 и выше ; CD/DVD-ROM дисковод ; мышь. – Загл. с титул. экрана.

Учебно–методическое пособие содержит планы семинарских занятий, тематику самостоятельной работы и виды ее контроля, темы контрольных работ, тесты для промежуточного контроля знаний.

Пособие предназначено для студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом» всех форм обучения.

УДК 331.108 (075)
ББК 65.050.2я7

© Балынская Н.Р., Александрова М.В., 2015
© ФГБОУ ВПО «Магнитогорский
государственный технический
университет им. Г.И. Носова», 2015

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	4
ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
1. Методологические основы управления социальным развитием персонала	7
1.1 Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины.....	7
1.2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	8
1.3. Оценка уровня социального развития организации.....	8
1.4. Социальные стратегии организации. Социальная политика.....	9
1.5. Социальное развитие в России и за рубежом	10
2. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ	10
2.1. Специфика управления социальным развитием персонала	11
2.2. Реализация управления социальным развитием персонала	11
3. КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ.....	12
Тематика и методические рекомендации по выполнению контрольных работ.....	21
Перечень контрольных вопросов для подготовки к зачёту.....	23
Темы рефератов	24
ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.....	27
ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.....	36
ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ ПОНЯТИЙ	44
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	50

ВВЕДЕНИЕ

Сложные изменения, происходящие в отечественной экономике и социальной сфере, обусловили возникновение множества проблем, что не могло не отразиться на деятельности различных организаций – предприятий, учреждений, сообществ.

Острота современного кризиса тем более ощутима, что в России длительное время отсутствовали основы свободной конкуренции, а общество пребывало в стабильных условиях, что привело к техническому отставанию и не могло не сказаться на экономической устойчивости общества и благосостоянии граждан. Кризис рубежа 80—90-х гг. усилил эти проблемы. Поэтому в настоящее время руководители организаций вынуждены принимать сложные и нетривиальные решения, направленные на мотивацию трудовых коллективов.

Усиление кризисных явлений в экономике порождает необходимость отслеживания кризисных тенденций и разработки своевременных мероприятий, заставляет ученых и практиков включаться в исследование и разрешение проблем, связанных с диагностикой состояния факторов внешней и внутренней среды организаций, разработкой целей, стратегий и способов их реализации. В силу этого все большее внимание уделяется методам управления социальным развитием организаций, хорошо зарекомендовавшим себя как действенный инструмент в условиях неустойчивой среды.

На сегодня накоплен значительный практический опыт и апробированы теоретические разработки российских и зарубежных ученых. Соединение разработок зарубежных авторов, опыта, накопленного в Советском Союзе, и современных исследований российских ученых послужило теоретической и методологической базой для адаптации принципов социального планирования организаций к российским условиям.

К настоящему времени значительно изменился состав общественных групп, влияющих на функционирование организаций и заинтересованных не только в их финансовых результатах, но и в самом факте их существования. Современные условия принуждают организации выступать главным действующим лицом интеграции интересов и нужд потребителей, работников, поставщиков, государства, муниципалитетов, гражданских объединений и других заинтересованных сторон, которые должны быть учтены в корпоративной стратегии организаций.

В западной экономической науке такой подход имеет название «концепция социальной ответственности» и, как показывает практика, в долгосрочной перспективе обеспечивает более значительную прибыль и развитие в сфере коммерческой деятельности.

Согласно этой концепции, главная задача руководства – выявление, удовлетворение и сохранение баланса интересов различных профессиональных групп людей, т. е. это круг вопросов, которые в системе стратегического планирования могут быть решены при реализации управления социальным развитием организации. Главное внимание при этом должно уделяться социальному развитию коллектива и отдельных работников, от которых во многом зависят успех реализации корпоративной стратегии и, следовательно, финансово-экономические результаты.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цели дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием персонала»: усвоение базовых принципов научного управления социальным развитием персонала, формирование знаний о предмете, структуре и основных функциях управления социальным развитием персонала, формирование у студентов научного подхода к осмыслению сложных явлений и процессов современного управления персоналом, путем обучения теории и практики управления организацией, формирование навыков самостоятельной аналитической и поисковой деятельности в области прогнозирования перспектив развития управления организацией и её персоналом; овладение будущими специалистами основными знаниями в области современной науки управления организации, ее понятийным и методологическим аппаратом, методами практической деятельности в области диагностики и коррекции проблем в области управления организацией, а также получения новых фактов и закономерностей в научно-исследовательской работе.

Задачи дисциплины: формирование научного представления о характере связи между экономическими, производственными и собственно социальными процессами, об исторических тенденциях в изменении социально-трудовых отношений; изучение особенностей складывания социально-трудовых отношений и их функционирования в условиях современной, развитой рыночной экономики; определением роли социальных факторов в успешной деятельности и общем развитии хозяйственной организации; усвоение научных представлений об особенностях современного состояния социальной сферы российской экономики и существующих подходах к управлению соответствующими процессами на уровне организаций.

2. Место дисциплины в структуре ООП подготовки бакалавра

Дисциплина Б.3.Б.25 «Управление социальным развитием персонала» входит в базовую часть профессионального цикла дисциплин образовательной программы бакалавра по направлению 080400 «Управление персоналом». Для успешного усвоения данной дисциплины необходимо знание гуманитарных дисциплин общеобразовательной школьной программы, а также знаний и компетенций, сформированных в процессе изучения таких дисциплин как «Политология и социология», «Прикладная социология» и «Методы принятия управленческих решений». Приступая к изучению дисциплины «Управление социальным развитием персонала», студенты должны владеть навыками исследовательской работы с научным текстом, групповой работы, устных докладов и письменных работ.

Дисциплина логически и содержательно связана с такими предшествующими дисциплинами учебного плана как: «Политология и социология», «Прикладная социология», «Социальная психология», «Психология личности», «Культура речи и деловое общение», «Методы принятия управленческих решений», «Основы теории управления», «Маркетинг персонала», «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации». Из процесса изучения вышеперечисленных дисциплин студент должен знать: основные понятия современной науки управления, основные требования к методам управления персоналом, общие понятия социальной психологии и психологии личности, основы владения культурой речи и деловым общением.

Дисциплина «Управление социальным развитием персонала» необходима для дальнейшего освоения таких дисциплин учебного плана как: «Оценка и аттестации персонала», «Теория и практика ведения переговоров», «Отбор и найм персонала», «Управление социальными системами», «Технологии презентаций и публичных выступлений», «Особенности менталитета и мотивации работников на российских предприятиях», «Гендерные особенности в управлении», «Производственный

менеджмент», «Межкультурные коммуникации», «Имиджеология», «Эффективное лидерство».

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) «Управление социальным развитием персонала»: владеет навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) (ПК 37); владеет навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовыми коллективами (ПК 38); владеет навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации (ПК 57); способен целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом (ПК 64); способен и готов участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК 65).

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать теоретические основы управления социальным развитием персонала; отечественный и зарубежный опыт в решении социально трудовых проблем; основные принципы и методы управления социальным развитием персонала.
- уметь анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал; принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом; принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; самостоятельно планировать социальное развитие фирмы.
- владеть навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.); навыками ведения взаимодействия по кадровым вопросам с Национальным союзом кадровиков, профсоюзами и трудовым коллективом; навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации.

1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

1.1 Основные понятия, научные подходы, предмет и задачи дисциплины

Актуальность и научная принадлежность курса, его цель, задачи. Цели, задачи и понятийный аппарат курса. Роль социального развития в управлении организацией. Научные подходы к управлению развитием организации. Формирование основ научного управления социальным развитием. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем. Отечественный опыт управления социальным развитием организации: научная организация труда в России. Опыт социалистического управления в Советской России. Рабочий контроль и социалистическое соревнование; источники финансирования программ социального развития. Способы удовлетворения социальных нужд; методы социального управления; план социального развития организации. Зарубежный опыт социального развития организации: социальная деятельность организаций в США. Концепция качества трудовой жизни. Концепция Социальной политики ФРГ. Принцип «социальной солидарности» Швеции. Социальное партнерство в Западной Европе. Принципы управления персоналом в Японии. Западная и Восточная модели социального управления. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.

Контрольные вопросы:

1. Что является объектом, предметом и целью изучения дисциплины «Управление социальным развитием персонала»?
2. Каков общенаучный смысл понятия «организация»?
3. В чем специфическое отличие юридического и социально-экономического понимания целевой организации?
4. Чем характеризуются понятия «предприятие», «сообщество», «учреждение»?
5. Что является внешними и внутренними социальными условиями организации?
6. На что направлена социальная деятельность организации?

Литература:

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. – СПб.: Питер, 2004. – С. 81.
3. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.
4. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
5. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2002.
6. Пригожина А. И. Современная социология организаций. – М.: Интерпакс, 1995.
7. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. акад. РАН Г. В. Осипова. – М.: НОРМА – ИНФРА, 1998.
8. Труд и социальное развитие: Словарь / Под ред. Е. С. Строева. – М.: ИНФРА-М, 2001.
9. Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
10. Волкова О. И., Девяткин О. В. Экономика предприятия (фирмы). – М.: ИНФРА-М, 2004.

1.2. Социальная среда организации как объект управления персоналом

1. Социальная деятельность как особая функция организации.
2. Организация в социальной среде.
3. Стили поведения организации.
4. Концепция социальной ответственности.
5. Социальная подсистема организации.
6. Задачи и функции социальной службы организации.
7. Комплекс факторов социальной среды.
8. Факторы внутренней и внешней среды социальной среды.
9. Задачи и функции социальной службы организации.

Контрольные вопросы:

1. Каковы стили поведения современной организации в окружающей среде?
2. Какова роль «заинтересованных общественных групп» в деятельности организаций?
3. Что представляет собой «концепция социальной ответственности организации»?
4. Каковы характерные особенности постсоциалистической организации?
5. Что представляет собой социальная подсистема организации?
6. Что такое система факторов социальной среды?

Литература:

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001.
2. Гончаров В. В. Руководство для высшего управленческого персонала. В 3 т. – М.: МНИИПУ, 2002. – Т. 2.
3. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск

1.3. Оценка уровня социального развития организации

1. Структура социальных показателей.
2. Социальный паспорт предприятия.
3. Методика расчета уровня социального развития организации.
4. Показатели социальной структуры.
5. Показатели по условиям труда и культурно-бытовым условиям.
6. Показатели по оплате и дисциплине труда.
7. Показатели по состоянию объектов социальной инфраструктуры.
8. Интегральные показатели уровня гуманизации труда и влияние на организацию уровня качества трудовой жизни

Контрольные вопросы:

1. Каковы основные социальные показатели?
2. В чем суть методики оценки уровня социального развития организации?
3. Как рассчитываются показатели по социальной структуре коллектива?
4. Как рассчитываются показатели по условиям труда и культурно-бытовым условиям?
5. Как рассчитываются показатели по оплате и дисциплине труда?
6. Как рассчитываются показатели по состоянию объектов социальной инфраструктуры?

7. Как рассчитываются интегральные показатели уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни?

Литература:

1. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.

1.4. Социальные стратегии организации. Социальная политика

1. Содержание социальной стратегии организации.
2. Влияние на организацию социальной политики государства.
3. Взаимосвязь социальной стратегии со стратегией развития организации.
4. Комплекс социальных задач в стратегическом планировании.
5. Ориентиры и миссия управления социальным развитием организации.
6. Создание благоприятных условий для труда, быта и досуга работников, повышение качества их трудовой жизни.
7. Виды социальных стратегий.
8. Типология трудовых коллективов.
9. Социальные стратегии в инновационной экономике.

Контрольные вопросы:

1. Какие существуют определения понятия «стратегия»?
2. Что такое стратегическое планирование?
3. Как изменялись методы планирования на Западе?
4. Как изменялись способы планирования на предприятиях СССР и РФ?
5. В чем особенность социального стратегического планирования?
6. Какие исследования по изучению влияния социальных факторов на экономическую эффективность проводились в нашей стране?
7. Какое влияние оказывают социальные факторы на поведение работника на рынке труда и в организации?
8. Какое влияние оказывают социальные факторы на лояльность работника организации?
9. Почему необходимо распределять прибыль между заинтересованными социальными группами?
10. Какой эффект дает распределение прибыли?
11. Какова методика распределения прибыли

Литература:

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. / Научн. ред. и предисл. Л. И. Евсеенко. – М.: Экономика, 1989.
2. Веснин В. Р. Стратегическое управление. – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.
4. Захаров Н. Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социс. – 2001. – № 6.
5. Захаров Н. Л. «Загадка русской души», или Особенности мотивации труда российского персонала // Управление персоналом. – 2004. – № 22–23.
6. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.
7. Тощенко Ж. Т. Социология. – М.: Юрайт-Издат, 2003.

8.Чечулин А. В., Решетников М. М. Общественное признание: опыт поощрения лучших и признание заслуг в дореволюционной и современной России. – СПб.: Изд-во «Синтез-Полиграф», 2001.

1.5. Социальное развитие в России и за рубежом

1. Опыт социалистического управления в Советской России.
2. Рабочий контроль и социалистическое соревнование.
3. План социального развития организации.
4. Социальная деятельность организаций в США.
5. Концепция качества трудовой жизни.
6. Концепция Социальной политики ФРГ.
7. Принцип «социальной солидарности» Швеции.
8. Социальное партнерство в Западной Европе.
9. Принципы управления персоналом в Японии.
10. Западная и Восточная модели социального управления.

Контрольные вопросы:

1. Какие первые формы социального управления использовались в Советской России?
2. Каковы принципы, источники и способы реализации социальной деятельности в 30-е гг. в СССР?
3. Каковы особенности социального управления в 60-80-е гг.?
4. Каковы основные результаты социального управления в СССР?
5. Что представляет собой и какую функцию выполняет план социального развития?
6. Каковы особенности управления социальным развитием в организациях США?
7. Что представляет собой концепция качества трудовой жизни?
8. Какие подходы к социальной деятельности используются в Западной Европе?
9. Каковы специфические моменты социального развития корпораций Японии?
10. Что есть общего и особенного в западной и восточной моделях управления социальным развитием?
11. Почему невозможно непосредственное применение интересных моделей социального развития предприятий и управления в российских условиях?

Литература:

1. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001.
2. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.
3. Волгин Н. А., Волгина О. Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учеб. пособие. – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2004.

2. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Для подготовки к семинарским занятиям необходимо использовать следующие методические разработки:

- конспекты лекций;
- вопросы для подготовки и обсуждения;

- презентации курса.

2.1. Специфика управления социальным развитием персонала

Тема 1. Сущность и значение социальной сферы в жизни общества

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Современное представление о социальной сфере жизни общества.
2. Социальное государство, его модели и функции.
3. Социальная политика: сущность, принципы, основные направления.
4. Эффективная социальная политика государства как фактор социального развития персонала современной организации.

Тема 2. Социальное развитие персонала как объект управления

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального.
2. Понятие социальной системы.
3. Субъект и объект управления в социальных системах.
4. Уровни социального управления.
5. Организация как социальная система.
6. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
7. Параметры организации как социального объекта.
8. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
9. Работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Тема 3. Отечественный и зарубежный опыт управления социальными процессами на уровне организации

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Особенности отечественного опыта управления социальными процессами.
2. Реальные перемены в политической и социально-экономической организации общества 90-х годов и отражение их результатов на качестве жизни населения.
3. Особенности подходов к управлению социальными процессами за рубежом.
4. Распределение социальной ответственности между государством, предпринимателем и наемными работниками; основные социальные модели.

2.2. Реализация управления социальным развитием персонала

Тема 1. Факторы, влияющие на социальное развитие персонала и управление им

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
2. Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления.
3. Гуманизация управления.
4. Рост значения служб правления персоналом как субъекта социального управления организацией.
5. Технические, экономические и социальные параметры организации.
6. Организация как социальная среда личности работника.

7. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
8. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
9. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.
10. Макрофакторы.
11. Отраслевые факторы.
12. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
13. Доходы и семейный бюджет.
14. Оценка уровня потребления.
15. Свободное время, структура досуга.

Тема 2. Механизм управления социальными процессами в организации

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
2. Методы социального прогнозирования.
3. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Тема 3. Система управления социальным развитием персонала

Вопросы для подготовки и обсуждения:

1. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
2. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
3. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
4. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
5. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

3. КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

ТЕМА: Социальная среда организации и управление ее развитием. Социальная политика организации как составная часть менеджмента

Цель изучения: Рассмотреть организацию как наиболее распространенный вид социальных систем, проследить закономерности развития организации, их основные направления; рассмотреть управление социальным развитием организации как важный механизм управления персоналом организации, его методы и потенциал; изучить социальную инфраструктуру организации; выявить задачи и функции социально-ориентированной кадровой политики.

Содержание темы: Организация как наиболее распространенный вид социальных систем. Закономерности развития организации. Определение понятия управление развитием. Основные направления развития организации. Определение понятия «социальная среда». Факторы, определяющие развитие социальной среды. Управление социальным развитием организации как важный механизм управления персоналом организации. Методы социального менеджмента. Потенциал организации. Социальная инфраструктура. Истоки появления социального

менеджмента. Определение понятия «социальная политика». Задачи и функции социально- ориентированной кадровой политики. Направленность социальной политики. Обеспечение занятости работников предприятия. Концепция социальной ответственности (КСО). Интегрированный подход к социальной ответственности. Принципы КСО. Общественные ожидания от социальной ответственности компаний в России.

Социальные факторы применительно к организации выражают содержание изменений в образующих ее социальную среду условиях и адекватные этим изменениям последствия. Их различают, прежде всего, по направленности и формам воздействия на персонал как в пределах самой организации, где осуществляется совместный труд, так и в ближайшем ее окружении, где работники организации и их семьи живут. К основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся: потенциал и социальная инфраструктура организации; условия работы и охрана труда; социальная защищенность работников; социально-психологический климат коллектива; материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты; - вне рабочее время и использование досуга.

Потенциал отражает материально-технические и организационно-экономические возможности организации, т.е. ее размеры и территориальное расположение, численность персонала и характер ведущих профессий, профиль производства и объемы выпускаемой продукции (товаров и услуг), форму собственности, состояние основных фондов, финансовое положение.

Социальная инфраструктура представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников организации и членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей. В условиях Российской Федерации перечень таких объектов включает: обобществленный жилищный фонд (дома, общежития) и объекты коммунального хозяйства (гостиницы, бани, прачечные и пр.) с сетями энерго-, газо- и теплоснабжения, канализации, водопровода, телефонизации и т.п.; медицинские и лечебно-профилактические учреждения (больницы, поликлиники, амбулатории, медпункты, аптеки, санатории, профилактории и т.д.); объекты образования и культуры (школы, детские дошкольные и внешкольные учреждения, Дома культуры, клубы, библиотеки, выставочные залы и т.п.); объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе, рестораны, подсобные хозяйства для поставки свежих продуктов); объекты бытового обслуживания (комбинаты, мастерские, ателье, салоны, пункты проката); спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий; коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества. Организация в зависимости от своих масштабов, формы собственности, подчиненности, местоположения и других условий может располагать целиком собственной социальной инфраструктурой, иметь набор только ее отдельных элементов или рассчитывать на кооперацию с другими организациями и на муниципальную базу социальной сферы. Но при любом варианте забота о социальной инфраструктуре является важнейшим требованием к управлению социальным развитием. Условия работы и охрана труда Условия и охрана труда включают факторы, которые связаны с содержанием совместной работы, техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабочей силы, занятой в данной организации, а также факторы, так или иначе воздействующие на психофизиологическое самочувствие работников, на обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Сюда включается: оснащенность организации

современной техникой, степень механизации и автоматизации работ, применение эффективных технологий и материалов; организация труда с учетом внедрения современных научно-технических достижений в производство, поддержки автономности рабочих групп, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиления самостоятельности, предприимчивости, личной и групповой ответственности работников; сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуальной защиты; соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по состоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации; - наличие (и удобства) бытовых помещений (раздевалок, душевых), медпункта, буфетов, туалетов и т.п.

Опыт зарубежных и отечественных организаций подтверждает, что внимание к людям, забота об улучшении условий и охраны их труда приносят заметную отдачу, повышают деловой настрой. Средства, потраченные на производственную эстетику, благоустройство рабочего быта, создание комфортных условий для отдыха в перерывах во время трудового дня, окупаются с лихвой ростом производительности труда и качества работы. Социальная защищенность работников Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. На сегодняшний день в Российской Федерации эти меры, предусматривают: обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада); нормальную продолжительность рабочего времени, компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 24 рабочих дней; возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей; отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования; выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком, стипендий работникам на время профессиональной подготовки или повышения квалификации. Указанные гарантии реализуются при прямом участии организации. Денежные выплаты, как правило, производятся из средств организации, их размеры ориентированы на среднюю зарплату или долю минимальной оплаты труда. Система социальной защиты должна страховать работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надежной защищенности своих трудовых прав и привилегий.

Социально-психологический климат - это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой, побуждает к справедливой оценке достижений и неудач как собственных, так и коллег, организации в целом. В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность. Эти составляющие касаются тонких струн человеческого общения, интеллекта, воли и эмоций личности, во многом определяющих ее стремление к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими. Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально- психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него

напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие. Материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты Материальное вознаграждение труда выступает узловым пунктом социального развития организации. В нем состыковываются основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и вместе с тем семейные бюджеты, удовлетворение насущных потребностей людей в жизненных благах. Оплата труда должна основываться на социальном минимуме - на том, что необходимо для поддержания достойного уровня жизни и воспроизводства работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи. Заработная плата в индустриально развитых странах составляет примерно две трети общих денежных доходов населения. В Российской Федерации к ней добавляются все виды пенсий, стипендии студентов и учащихся образовательных учреждений, пособия на детей и уходу за ребенком, стоимость натуральных продуктов подсобного хозяйства, используемых на личное потребление, а также доходы от собственности, реализации продуктов подсобного хозяйства на рынке и предпринимательской деятельности, включая дивиденды и проценты от вкладов в банки. Расходную часть семейного, по преимуществу потребительского, бюджета составляют денежные расходы на уплату налогов и внесение различных взносов (в том числе проценты за кредиты), на покупку товаров краткосрочного и длительного пользования - продуктов питания, одежды, обуви, предметов культурно-бытового назначения и хозяйственного обихода, на оплату жилищных, коммунальных, транспортных, медицинских и иных услуг. Баланс расходной и доходной частей бюджета и есть показатель объема благ, получаемых семьей в течение определенного времени (месяца, года) в расчете на одного человека. Среднедушевой доход и соответствующие расходы отражают степень семейного достатка, качество и уровень ее жизни.

Внерабочее время образует еще одну группу факторов социальной среды организации. С ними связаны устройство домашнего быта работников, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга. Временной ресурс работающего человека распадается в будний день на рабочее время (продолжительность рабочего дня в разных странах неодинакова, разнится она также по отраслям хозяйства и профессиям) и вне рабочее время в соотношении примерно 1:2. В свою очередь вне рабочее время включает затрату 9-9,5 часов на удовлетворение естественных физиологических потребностей человека (сон, личная гигиена, прием пищи и т.п.).

Оставшееся время занимают передвижение на работу и обратно, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и занятия с ними, свободное время - досуг. Очевидно, что изменение продолжительности любого из названных временных отрезков автоматически приводит к удлинению или сокращению других. Потому-то так актуальны в плане социального развития проблемы продолжительности рабочего дня, жилищного строительства, выпуска производительной, удобной, доступной по цене электробытовой техники, организации работы пассажирского транспорта, торговых предприятий и служб по оказанию услуг населению. В этом заключен значительный социальный резерв, в том числе для увеличения продолжительности свободного времени.

Досуг занимает особое место в гармоничном развитии человека-труженика. Величина, структура, содержание, культура использования свободного времени влияют на гуманистическую наполненность образа жизни, мировосприятие работника, его гражданскую позицию и нравственные ценности. Ключевые слова:

Объект социального управления, социальная среда, социальная служба, социальная инфраструктура, социальная политика, управление развитием,

социальная ответственность организации, миссия организации, социальная мобильность.

ТЕМА: Влияние факторов внутренней и внешней среды на социальное управление организацией. Формирование основ научного управления социальным развитием

Цель изучения: Рассмотреть факторы, которые влияют на внутреннюю и внешнюю среды организации; выявить задачи социального мониторинга; рассмотреть японскую модель управленческой культуры; выявить приоритеты социальной политики организации и механизм управления социальными процессами в организации.

Содержание темы: Исследование факторов внутренней среды организации. Социальный мониторинг как источник информации об организации. Задачи социального мониторинга. Внутренняя среда организации и организационная культура. Формирование корпоративной этики социально-трудовых отношений. Японская модель управленческой культуры. Интеллектуальная культура специалиста управления. Факторы внешней среды организации. Угрозы современной цивилизации. Социально-экономическое положение страны. Духовно-нравственное состояние общества. Социальная политика государства. Система отслеживания внешней среды организации, ее задачи. Технологизация социального пространства. Определение приоритетов социальной политики организации. Проектирование системы социального управления. Механизм управления социальными процессами в организации. Управление корпоративными социальными программами как непрерывный процесс. Создание структуры управления социальными программами. Контроль за реализацией социальных программ организации.

Феномен управления известен еще с античных времен и изучался многими общественными науками (философией, правоведением, социологией, политологией и др.), призванными изучать общество и законы его развития. Менеджмент как одно из направлений науки об управлении в условиях рыночных отношений возник значительно позже (в начале XX в.) и развивался в большей мере в контексте экономических наук. Таким образом, чтобы получить достаточно полное представление о социальном управлении, нельзя ограничиться понятием менеджмент, которое не исчерпывает всего содержания социального управления.

В настоящее время существует несколько определений «управления социальным развитием организации», но среди них нет четкого. Управление социальным развитием организации - специфический вид менеджмента, имеющий свой объект, свои методы, формы выработки и реализации управленческих решений; совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать соц. проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания соц. процессов, точного аналитического расчета и выверенных соц. нормативов.

Управление социальным развитием организации - организационный механизм заранее продуманного, спрогнозированного, многостороннего, т.е. планомерного и комплексного воздействия на соц. среду. Соц. управление должно подчиняться нормальному функционированию и рациональному использованию потенциальных возможностей организации, организации ориентируется исключительно на людей, на создание для работников организации надлежащих условий труда и быта, постоянное улучшение этих условий.

Управление социальным развитием организации - совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов. Управление социальным развитием организации представляет собой механизм заранее

продуманного, спрогнозированного, многостороннего (т.е. планомерного и комплексного) воздействия на социальную среду, использования многообразных факторов, влияющих на эту среду.

Расплывчатость понятия «управление» создает значительные трудности для субъектов управления при выборе того или иного подхода, при выборе социальных технологий управления. Органы управления нередко вынуждены руководствоваться собственным прошлым опытом или сложившимися в организациях традициями управления, что является недостаточным, а часто и ущербным. Поэтому задачей учебной дисциплины является обеспечение целостного представления о взаимодействии сложных социальных систем, их структуре, внешних и внутренних связях, саморазвитии и воздействии одной на другую, о специфических отношениях, которые складываются между объектом и субъектом управления в процессе их взаимодействия. Назрела необходимость формирования науки как единой, общей отрасли научного знания и учебной дисциплины. Она обусловлена, во-первых, все возрастающей потребностью в целостном освоении социальной среды организации, во-вторых, необходимостью системного воздействия на все сферы общественной жизни (экономическую, социальную, политическую, духовную) в их интегральном качестве. Сегодня нет чисто экономических, социальных, политических или только духовных образований. Появились интегральные зоны, такие, как социально-экономическая, культурно-политическая, духовно-бытовая. Социальные изменения давно уже не носят линейного характера, хотя воздействия на них в обществе по-прежнему преимущественно односложны. Поэтому наука управления не может ограничиваться только воздействием на отдельно взятую сферу, она изучает общие законы и принципы не просто их взаимодействия, а целостного интегрального воздействия во имя достижения цели общества - обеспечения безопасности своих членов и повышения качества их жизни. Закономерности функционирования и поддержания целостности общества и всех отдельных видов управления (по сферам), познание и использование которых позволяет достижению ее главных целей. По своему назначению Управление социальным развитием обеспечивать цели общества как единой системы, выступают как главное содержание науки. Она исследует общие закономерности, принципы социального воздействия независимо от того, в какой сфере жизни они осуществляются, закономерности и принципы создания и функционирования самой системы управления.

Предмет науки как междисциплинарной дисциплины предполагает, что основным методом ее исследования является системный подход, системный анализ явлений общественной жизни, который объединяет совокупность методов и средств, помогающих изучить свойства и структуру объекта в целом, представив его в качестве сложной социальной системы. Напомним, что система - это множество взаимодействующих элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, составляющих целостное образование.

Системный подход - это комплексное изучение исследуемого объекта как единого целого с позиций системного анализа. Он означает учет всех взаимосвязей, изучение отдельных структурных частей, выявление роли каждой из них в общем процессе функционирования системы и, наоборот, выявление воздействия системы в целом на отдельные ее элементы. Система социального управления, в которой реализуются разные функции управления: а) включает разных специалистов, объединенных в органах управления; б) использует целую совокупность методов управления, в том числе и совокупность средств вычислительной и организационной техники; в) объединяет различные виды информации (экономической, социальной, политической, организационной и т. п.), которая позволяет установить надежную связь между субъектом и объектом управления, учесть все изменения внутренней и внешней среды. Поэтому можно сказать, что наличие устойчивого равновесия между

субъектом и объектом управления, способность субъекта управления отвечать на вызовы постоянно изменяющейся среды (внутренней и внешней) является одной из основополагающих закономерностей управления, обуславливающей все остальные его общие законы и принципы.

Глубокое нарушение равновесия между объектом и субъектом управления приводит к кризису управления. Возможность такого кризиса постоянна по ряду причин: а) внутренняя и внешняя среда объекта управления сегодня очень подвижна, динамична; б) ее изменения зависят от очень многих взаимосвязанных факторов, учесть и предвидеть которые становится все труднее. Все это предъявляет повышенные требования к субъекту управления, который должен наиболее точно улавливать суть происходящих перемен в общественной жизни, являющейся не только объектом, но и субъектом воздействия. В общественной жизни наблюдается постоянное наращивание потенциала субъективности, складывающегося из коллективного интеллекта общности в целом, из его отдельных социальных организаций и составляющих их людей. Можно утверждать, что чем выше (в количественном и качественном выражении) коллективный интеллект общества, его стремление к саморазвитию, тем все более точными становятся управленческие решения и эффективнее действия субъектов управления: всего общества, органов управления, государства, отдельных людей, призванных адекватно отвечать на перемены во внутренней и внешней среде со стороны социальных организаций. Состояние, когда процессы развиваются в одном направлении, а действия субъектов управления в другом, нередко прямо противоположном, характеризуется как кризисное состояние системы управления.

Итак, научные основы социального развития организации опираются на теорию систем социального управления и теорию искусства социального управления.

Теория искусства социального управления основана на эмпирических обобщениях, на базе конкретного опыта управления, что позволяет создать образы управления, конкретные управленческие ситуации. Она не имеет универсальных закономерностей и принципов, не предусматривает общих правил поведения, но позволяет талантливым управленцам находить неординарные решения в условиях неопределенности. В сочетании со знаниями общих законов и принципов управления теория искусства управления, основанная в большей мере на интуиции, индивидуальном восприятии, прошлом опыте, позволяет получить оптимальный управленческий результат.

Следовательно, изучаемая наука не является прикладной частью какой-либо науки: юридической, политической, экономической и т. п. Она базируется на общеметодологических принципах фундаментальных общественных наук (философии, экономики, социологии, политологии, психологии и др.); на науках, исследующих организационно-технические и социально-технологические законы и принципы построения сложных систем (социальные технологии, управление производством, управление духовными и культурными процессами, кибернетику, синергетику, теорию систем, системный подход и др.). Она имеет свой собственный предмет, свою проблематику, является самостоятельным и очень современным направлением познания жизни, от успехов которого во многом зависят темпы социального прогресса и качество жизни людей. Ключевые слова: Внешняя среда организации, внутренняя среда организации, организационная культура, подвижность среды, технология, социальная политика, программа социального развития, социальные гарантии, прогнозирование, проект.

ТЕМА: Современные тенденции социального развития и гуманизации труда. Формирование новых социально-трудовых отношений

Цель изучения: Раскрыть понятие «труд» и основные определения, связанные с этим понятием; изучить формирование организационной культуры через развитие личности; выявить какие факторы влияют на внутреннюю мотивацию работника, его качество жизни и т.п.; понять при каких условиях возможно достижение баланса между целями организации и интересами персонала.

Содержание темы: Определение понятия «гуманизация труда». Улучшение условий труда. Психологический климат в коллективе. Демократизация управления. Интеграция коллектива. Динамизм внешней среды и развитие персонала. Формирование организационной культуры через развитие личности. Обеспечение взаимодействия администрации и работников. Партнерские отношения. Международная организация труда (МОТ). Человек как главная производительная сила. Индекс развития человеческого потенциала. Внутренняя мотивация работника. Качество жизни. Качество трудовой жизни – главный стимул производительного труда. Динамика качества жизни. Факторы, влияющие на качество трудовой жизни. Сильная организационная культура. Партнерские взаимоотношения. Достижение баланса между целями организации и интересами персонала.

Социология труда изучает многие стороны деятельности трудовых коллективов, но, в первую очередь, социально-экономические, социально-психологические. Трудовой коллектив - социальная общность людей, объединенная совместной трудовой деятельностью. Конечно, трудовой коллектив обладает, с одной стороны, определенным единством, а с другой - объединяет социально неоднородные группы людей физического и умственного труда, организаторского и исполнительного, квалифицированного и неквалифицированного, различные демографические группы по полу и возрасту и др. При этом приходится учитывать, что в производственном коллективе современный человек не только работает, но и реализует многие другие свои потребности: социальные, бытовые, культурные, рекреационные. И чем более развит производственный коллектив, чем опытнее его руководство, тем больше самых различных функций он реализует. Эта многофункциональность, конечно, требует значительных материальных затрат. Но они оправдывают себя: в таком коллективе снижается текучесть кадров, лучше сохраняется здоровье работников, повышается их профессиональная квалификация, улучшается отношение людей к трудовым обязанностям. В социологическом исследовании важно структурировать трудовой или производственный коллектив по некоторым признакам, которые можно разделить на две основные группы: внешние и внутренние. В первую очередь, нужно разделить производственные коллективы по форме собственности. Форма собственности, на которой базируется деятельность трудового коллектива, определяет абсолютное большинство его социальных характеристик. К примеру, такая частная форма собственности, как фермерское хозяйство, это чаще всего собственность одной семьи. Если она не привлекает дополнительных работников, то называть ее частной собственностью можно с большой долей условности.

От российских общинных традиций ведут начало такие формы собственности и организации производственного коллектива, как товарищество, артель. Это небольшие трудовые коллективы с сезонной организацией труда, паевой собственностью, большим демократизмом в управлении. Далее в исследовании важно структурировать трудовые коллективы по сферам деятельности: материальное производство и сфера обслуживания. Понятно, что и внутри таких крупных сфер жизни общества необходимо сгруппировать коллективы по отдельным отраслям: промышленность, строительство, транспорт, сельское хозяйство. Своя специфика имеется у трудовых коллективов военно-промышленного комплекса.

Трудовые коллективы значительно различаются между собой в зависимости от численности работников, объединенных в них. Одна специфика у крупного коллектива (численностью свыше 1000 человек), другая - у среднего - от 100 до 1000 человек и третья - у малого (до 100 человек). При этом следует учитывать, что многое зависит от сферы деятельности: научный коллектив до 500 человек можно с полным основанием отнести к крупному. Средняя численность трудовых коллективов в промышленности - 700-800 человек. В условиях рыночных реформ, экономического кризиса наблюдается тенденция снижения численности трудовых коллективов. Опыт показывает, что они лучше выживают и эффективней ведут свою деятельность. В сельском хозяйстве численность трудовых коллективов во многом зависит от природно-географической зоны, специализации хозяйства, плотности расселения, транспортных коммуникаций и других факторов. Важно также иметь представление и о времени организации трудового коллектива: для новых, формирующихся трудовых коллективов, как правило, характерны молодежный, чаще всего многонациональный состав, повышенное движение кадров. Совсем другие черты присущи сложившимся трудовым коллективам.

Трудовые коллективы различаются и по организационным связям: - основной коллектив - предприятие, объединение, акционерное общество, институт; - промежуточный - цех, отделение, факультет; - первичный - бригада, отдел, лаборатория, кафедра, звено. Сейчас все большее распространение получают временные коллективы, особенно в науке, сезонные коллективы, вахтовые коллективы. Последние имеют значительное распространение в Западной Сибири - у геологов, нефтяников, строителей. Причем большая часть членов таких коллективов проживает в других регионах страны и работает в так называемом вахтово-экспедиционном режиме, прилетая к месту работы авиационным транспортом. Важно также иметь представление и о внутреннем функциональном структурировании, отражающем разделение и кооперацию труда внутри производственного коллектива. На этом основании строятся организационная структура любого предприятия: цеха, бригады, звенья, фермы, отделы, управления, участки; профессионально квалификационная структура: по профессиям, по группам профессий, например, управленцы, обслуживающий персонал, промышленно-производственный и т. п.

Социально-демографическая структура трудового коллектива предполагает структурирование по полу, возрасту. Важно также иметь представление о стаже работы отдельных групп в данном коллективе; выделять новичков, ветеранов труда, людей различных национальностей. Особое значение социология трудового коллектива приобретает для планирования социального развития коллектива, прогнозирования, управления. В современной социологической теории принято различать такие понятия, как «трудовой коллектив» и «трудовая организация», вернее понятие «трудовой коллектив» начинает заменяться понятием «трудовая организация». Под трудовым коллективом понимается объединение работников, осуществляющих совместную трудовую⁴⁷ деятельность. Трудовая организация - это группа людей, деятельность которых координируется для достижения общей цели (целей); это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг. Каждой трудовой организации присуща своя трудовая среда. Под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе.

ТЕМАТИКА И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Организация и регулирование занятости населения.
2. Социальная среда организации как объект управления персоналом.
3. Формирование основ научного управления социальным развитием.
4. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
5. Современные тенденции социального развития и гуманизации труда.
6. Система управления социальным развитием организации.
7. Социальная политика организации.
8. Факторы внутренней и внешней социальной среды организации.
9. Условия труда и дисциплина в организации.
10. Повышение качества трудовой жизни работников организации.
11. Задачи и функции социальной службы организации.
12. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
13. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.
14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
15. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
16. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
17. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
18. Коллективный договор как инструмент социального развития организации.
19. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности.
20. Разработка программы социального развития организации.

Типовая структура контрольной работы включает: содержание работы, введение, 1 раздел (основная часть), разбитый на 3-4 подраздела, объемом не менее 5 и не более 10 стр. печатного текста каждый, заключение, список литературы, приложения (если есть необходимость).

Содержание должно включать порядковый перечень всех имеющихся в тексте контрольной работы наименований разделов и подразделов, справа от которых необходимо указать номера страниц, на которых они начинаются.

Во **введении** (1-2 стр. печатного текста) контрольной работы обосновывается актуальность исследуемой темы в теоретическом и практическом плане, определяются объект и предмет исследования, цель и задачи контрольной работы.

В **основной части** (15-20 стр. печатного текста) контрольной работы рассматривается научное содержание темы на основе обобщения литературных источников и дается анализ современного состояния исследуемого предмета. Студенту в контрольной работе необходимо представить собственную оценку знаний по выбранной теме, которыми располагает современная наука, и привести примеры из практической деятельности зарубежных и российских организаций, подтверждающие выводы исследования. Выполняя работу, необходимо продемонстрировать умение правильно, коротко и четко излагать усвоенный

материал, выделяя основные положения. Не следует включать материалы, не имеющие прямого отношения к рассматриваемой теме, что снижает ценность контрольной работы.

В целом, между подразделами основной части контрольной работы необходимы смысловые связи, чтобы текст был логически выстроен и не содержал разрывов в изложении материала.

В заключении (1-2 стр. печатного текста) контрольной работы подводятся итоги исследования, формулируются основные выводы.

Список литературы (не менее 5 источников) - приводятся только те источники, которые реально были использованы в процессе написания контрольной работы, с момента их издания должно пройти не более пяти лет, по тексту работы обязательны ссылки на источники информации согласно данному списку литературы. В случае использования Internet и/или мультимедийных источников список литературы должен включать адрес электронного сайта и/или название мультимедийного диска.

Приложения позволяют облегчить восприятие работы и могут включать: дополнительные материалы, иллюстрации вспомогательного характера, анкеты, документы, содержащие первичную информацию и пр.

Оформление контрольной работы должно соответствовать следующим основным требованиям.

Объем контрольной работы - не менее 20 и не более 25 страниц печатного текста (кегель - 14, межстрочный интервал - 1,5, выравнивание по ширине, абзацный отступ - 1,25). Необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения текста по всей работе, не должно быть помарок, подчеркиваний, сокращений слов, за исключением общепринятых.

Текст контрольной работы располагается на одной стороне каждого листа белой бумаги формата А4 с соблюдением следующих размеров полей: верхнее и нижнее - 20 мм; левое - 30 мм; правое - 1,5 мм.

Каждая основная структурная часть контрольной работы начинается с нового листа. Названия всех структурных частей располагаются на отдельных строках, пишутся симметрично основному тексту, отделяются от него 1-2 межстрочными интервалами и имеют порядковую нумерацию, обозначенную арабскими цифрами. Заголовки основных структурных частей печатаются прописными буквами, прочие заголовки - строчными буквами. Заголовки всех структурных частей не подчеркиваются, точка в конце названия не ставится, переносы слов не допускаются.

Страницы нумеруются арабскими цифрами внизу, по центру. На титульном листе и содержании номер страницы не ставится, но включается в общую нумерацию. Таким образом, впервые нумерация проставляется на листе введения как 3 страница работы.

Таблицы, рисунки, диаграммы должны иметь название, ссылку на источник, из которого заимствовались и сквозную нумерацию.

Ссылки на источники, используемые в тексте контрольной работы, следует приводить непосредственно по тексту в квадратных скобках с указанием порядкового номера источника по списку использованной литературы и номера страницы, на которой в данном источнике находится заимствованный материал. В случае отсутствия ссылок при фактическом использовании материалов из сторонних источников, контрольная работа к проверке приниматься не будет.

При оформлении списка использованной литературы применяется алфавитный способ группировки, то есть все источники, включая нормативные, законодательные акты, учебники, сборники, статьи и пр., располагаются в алфавитном порядке с учетом требований ГОСТ.

Приложения помещаются на страницах, следующих за списком использованной литературы, располагаются в порядке появления на них ссылок в тексте контрольной работы. Каждое приложение должно начинаться с новой страницы, иметь содержательный заголовок и порядковый номер.

Контрольная работа в большей степени носит теоретический характер, следовательно, важнейшее требование - самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа положительной оценки не получит и будет возвращена на доработку.

ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЁТУ

1. Определите категориальное поле дисциплины.
2. Объект и предмет изучения дисциплины.
3. Институциональный подход к исследованию организации.
4. Макросоциальная среда организации.
5. Особенности целевой организации.
6. Социальная ответственность организации.
7. Макросоциальные процессы.
8. Влияние политики государства на организацию и работников.
9. Особенности организации труда в традиционном обществе.
10. Особенности организации труда в индустриальном и постиндустриальном обществе?
11. Анализ опыта социального управления в Советской России. Анализ опыта управления социальным развитием в США.
12. Общее и особенное в западной и восточной моделях управления социальным развитием.
13. Содержание понятия «качество жизни». Влияние управления социальным развитием организации на качество жизни сотрудников.
14. Особенности стратегического социального планирования.
15. Западные методы социального планирования.
16. Методы социального планирования в современной России?
17. Главные ориентиры управления социальным развитием организации.
18. Миссия, структура и компетенции службы персонала в сфере управления социальным развитием организации.
19. Квалификационные требования к специалистам по осуществлению социальной деятельности.
20. Советские модели социального управления и методы планирования социального развития в советский период.
21. Методика социального паспорта, ее основные характеристики.
22. Современные методики оценки уровня социального развития организации.
23. Современные аспекты гуманизации труда.
24. Безопасности труда и ее составляющие.
25. Социальная защита работников в современной организации.
26. Авторитет. Лидерство. Харизма.
27. Микросреда организации.

28. Агрессия. Конфликт. Их роль в управлении социальным развитием организации.
29. Функции и задачи социальной службы организации. Ее роль в социальном развитии организации.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Управление и самоуправление в организации.
2. Особенности управления трудовым коллективом.
3. Социальное развитие организации: его основные характеристики.
4. Роль социальной службы в организации.
5. Методология исследования управления социальным развитием организации.
6. Особенности управления социальным развитием (на примере конкретного предприятия).
7. Методы управления социальным развитием организации (на примере конкретного предприятия).
8. Особенности социальной среды (на примере конкретного предприятия).
9. Особенности влияния социальной среды на социальное развитие организации (на примере конкретного предприятия).
10. Роль личности в осуществлении управления социальным развитием организации (на примере конкретного предприятия).
11. Влияние конфликтов на управление социальным развитием организации (на примере конкретного предприятия).
12. Особенности управления социальным развитием организации в условиях кризиса (на примере конкретного предприятия).
13. Роль стратегического планирования в управлении социальным развитием организации (на примере конкретного предприятия).
14. Особенности решения социально-трудовых проблем в современных условиях (на примере конкретного предприятия).
15. Организация как социальная система.
- Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России).
16. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран).
17. Социальный аудит в организации.
18. Факторы социальной среды организации.
19. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации.
20. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
21. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.
22. Управление социальной средой организации.
23. Развитие социальной инфраструктуры организации.
24. Роль социального партнерства в организации.
25. Управление производственными конфликтами в организации.
26. Управление социальными инновациями в организации.
27. Анализ элементов социальной среды организации.
28. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
29. Анализ потенциала коллектива организации.
30. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
31. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.

32. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
33. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
34. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
35. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
36. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
37. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
38. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
39. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
40. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
41. Социальная среда как объект управления персоналом.
42. Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем.
43. Основные направления гуманизации труда на отечественных предприятиях.
44. Основные направления создания благоприятных условий труда, быта и досуга работников.
45. Особенности и тенденции повышения качества трудовой жизни персонала в современных организациях.
46. Управление социально-психологической адаптацией персонала организации.
47. Социальные процессы в первичных трудовых коллективах и их регулирование.
48. Кризис социального развития организаций в современной России: причины и пути преодоления.
49. Коллективный договор как инструмент социального развития организации.
50. Исторические аспекты социального развития отечественных организаций.
51. Социальная политика государства как основа управления социальным развитием организации.
52. Принципы и методы социального развития организации.
53. Регулирование социально-трудовых отношений в современной организации.
54. Условия и основные факторы социального партнерства.
55. Основные направления социального развития организации в современных условиях.
56. Гуманизация труда на предприятии.
57. Формирование стандартов корпоративной социальной ответственности.
58. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации.
59. Совершенствование управления социальным развитием организации.
60. Разработка программы социального развития организации.

Методические рекомендации по выполнению реферата

В рамках самостоятельной работы предлагается написать реферат, представляющий собой самостоятельное учебно-научное исследование по определенной проблематике.

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных аспектов политологии и политического знания.

Реферат представляет собой обобщенную запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного изучения и анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить свое собственное мнение по определенной проблеме, требуется: во-первых, хорошо знать материал, а, во-вторых, быть готовым грамотно передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Рефераты чаще пишут по предметной дисциплине, предполагая вести коллегиальное обсуждение (дискуссия, круглый стол и т.п.) более широкой проблемы. Участники такой дискуссии, как правило, готовят несколько рефератов.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе нескольких источников: монографической литературы, научных статей, учебной и справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки: раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Студенту предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка, рекомендованного в рабочей программе. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания студента и его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, опубликованных статей, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативных правовых актов органов государственной власти и управления (если они используются), других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, двух-трех пунктов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. При написании реферата (как и остальных письменных работ) обязательно наличие ссылок (сносок) на использованные источники. Причем требуется выдерживать единообразие ссылок (сносок) при оформлении. Образцы оформления ссылок представлены в приложениях методических рекомендаций.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1 – 2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с выдвинутой целью и задачами реферата, делаются обобщенные выводы или даются рекомендации практического и исследовательского характера по разрешению изученной проблемы.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 15-20 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. Реферат имеет титульный лист. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат представляется на кафедру в соответствии со сроками учебного плана дисциплины. Реферат считается принятым при его положительной оценке преподавателем.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Задание №1

Типология организационных проблем:

Тип формулировки	Тип проблем		
	встроенные	социокультурные	ситуационные
Назывная	Работники хотят много получать, мало работая	Работники часто пьют чай	Отдел сбыта дублирует работу отдела маркетинга.
Причинно-следственная	Слабая связь между трудовым вкладом и заработной платой не заинтересовывает работников в большей трудовой отдаче	Традиционное чаепитие отнимает много рабочего времени	Отделы дублируют друг друга, так как не разработаны должностные инструкции
Антитезная	Производительность труда падает, а заработная плата работников растет	Чаепитие во внеурочное время приводит к потере имиджа организации	В новой структуре организации предусмотрен отдел маркетинга, но компетенция отдела сбыта не изменена

Встроенные в организацию проблемы представляют собой противоречия, присущие организации, возникающие между стабильностью организации и ее развитием, между целями организации и целями ее работников и т. д. Это сущностные проблемы, их никогда не удастся решить полностью.

Социокультурные проблемы организации вызываются средой, в которой находится организация. Это привычки, традиции, устоявшиеся взгляды, опыт и т. д. Эти проблемы преодолимы, но решение некоторых из них продолжительно по времени (сменится не одно поколение работников, прежде чем проблема исчезает полностью).

Ситуативные проблемы зависят от ситуации в организации и ее окружения, поэтому они всякий раз разные.

Вопрос: какие методы будете использовать для решения встроенных проблем? Объясните выбор.

Класс метода	Метод
Исследование операций	Регрессионный анализ
	Кластерный анализ
	Контент-анализ
	Факторный анализ
Системный анализ	Функциональный анализ
	Морфологический анализ
	Информационный анализ
Социологические исследования	Интервью
	Экспертные оценки

Задание №2

Вам дано представление о распределении факторов, влияющих на формирование целей. Смоделируйте собственное предприятие, определите цели.



Задание 3

Вам дано утверждение. Необходимо сформулировать не менее 15 обоснований, что это правильное утверждение.

При разработке стратегий развития организации полезны знания различных областей:

- биологии (нарушение равновесия и приспособление видов);

- истории (стадии эволюции и революции);
- математики (теория хаоса);
- психологии (процесс познания и лидерство в организациях);
- антропологии (разнообразие культур);
- экономики (знания о промышленных организациях, процессах планирования);
- политики (принципы публичной политики);
- военной истории (стратегии в условиях конфликтов).

Задание 4

Вам даны утверждения.

Необходимо составить публичную речь в защиту стратегии. Использовать не менее 10 обоснований.

Преимущества и недостатки стратегии как явления

<i>Характеристика</i>	<i>Достоинства</i>	<i>Недостатки</i>
Функция задает направление	Указывает курс развития	Может заслонить опасности В условиях неопределенности ведет к столкновению с неожиданными препятствиями Иногда выгоднее двигаться «на ощупь»
координирует усилия	Ликвидирует хаос	Принятая стратегия довлеет над организацией Координация ведет к утрате периферийного зрения, потере вновь открывшихся возможностей
характеризует организацию	Демонстрирует отличительные особенности организации	Упрощенное определение организации через ее стратегию может привести к недооценке организации
обеспечивает логику	Устраняет неопределенность, больше внимания делу, а не дискуссиям	Творчество не терпит последовательности Стратегия упрощает, а потому искажает реальность

Задание 5

Вам дано сопоставление стратегического и оперативного управления организации.

Смоделируйте цель и задачи (не менее 5) развития организации, которые бы сочетали оперативное и стратегическое управление.

Показатель	Оперативное управление	Стратегическое управление
Предназначение	Получение прибыли за счет производства продукции	Развитие организации за счет сбалансированного взаимодействия с внешней средой
Концентрация внимания	Взгляд обращен вовнутрь организации для поиска путей эффективного использования ресурсов	Взгляд вовне организации для поиска новых возможностей
Фактор времени	Ориентация на ближайшую перспективу	Ориентация на долгосрочную перспективу
Системообразующие факторы	Функции, техника и технологии	Люди и рыночные отношения
Управление персоналом	Взгляд на работников как на один из видов ресурсов	Работник как основная ценность организации
Оценка эффективности	Прибыльность	Изменения как реакция на изменение внешней среды

Задание 6

Вам даны пять основных факторов, влияющих на формирование стратегии управления организации.

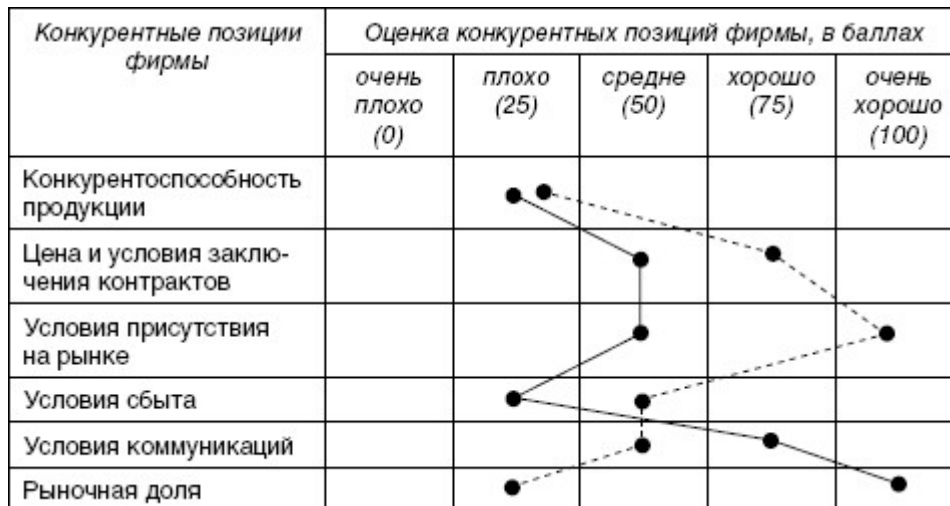
Смоделируйте ситуацию для гипотетического предприятия, для которого характерны все факторы.

Представьте план своих действий.



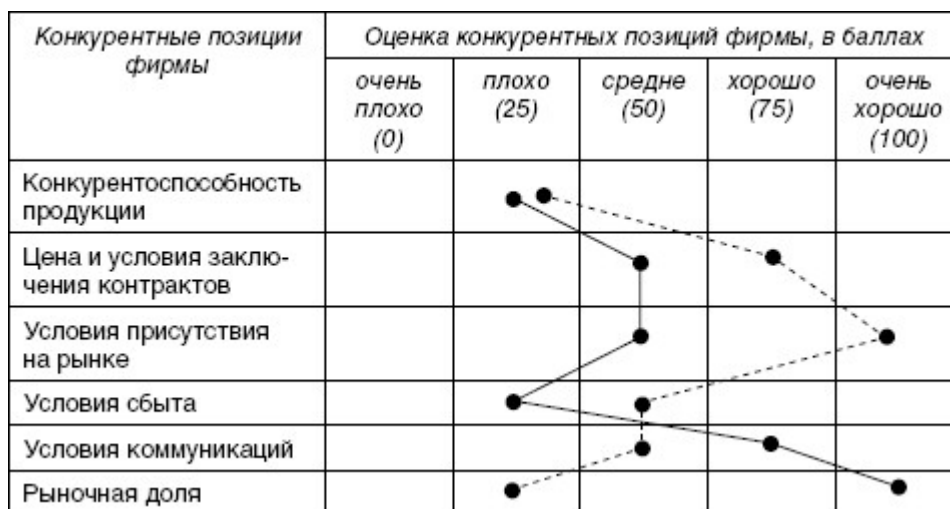
Задание 9 (команда 1)

Вам дано изучение профиля конкурентных позиций фирмы.
Вы – организация, представленная сплошной линией.
Представьте план своих действий.



Задание 9 (команда 2)

Вам дано изучение профиля конкурентных позиций фирмы.
Вы – организация, представленная пунктирной линией.
Представьте план своих действий.



Задание 10

Вам даны характерные черты эффективной организации.

Представьте через таблицу описание своей организации, если вы очень успешны: какие программы вы реализуете? Чем занимаетесь? Как двигаете рекламу и т.д.

Характеристика эффективной организации	Параметры характеристики
Общие черты эффективности	Глобальность Гипергибкость и адаптивность Непрерывное совершенствование и нововведения Фокусирование на интересах заинтересованных групп
Структурные характеристики	Плоские Децентрализованные Сетевые Самоорганизуемые Контролируемые через культуру и ценности Проницаемые границы Внутреннее отсутствие границ Внешние границы с неясными очертаниями Соответствие между структурой и процессными задачами
Информационные процессы	Укрепление индивидов и группы Самоконтроль и самостоятельное определение ответственности Внутреннее интерпренерство Членство в различных структурах организации Перекрестные функции Непрерывное обучение Обучение множеству перекрестных функций
Менеджмент	Лидерство без контроля Меньше требовать, указывать, оценивать или организовывать Больше контактировать, работать в сети Толерантность к неясности Вера в людей и космополитизм

Задание 11 (команда 1)

Вам дана схема разработки миссии организации.

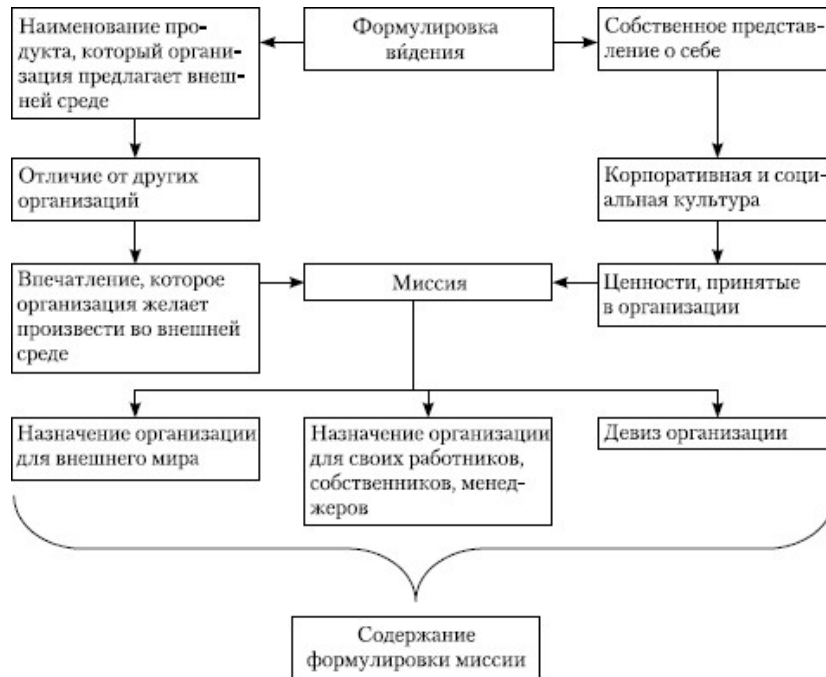
Представьте через таблицу миссию своей организации, если вы продвигаете на рынок новое учреждение – школу иностранных языков.



Задание 11 (команда 2)

Вам дана схема разработки миссии организации.

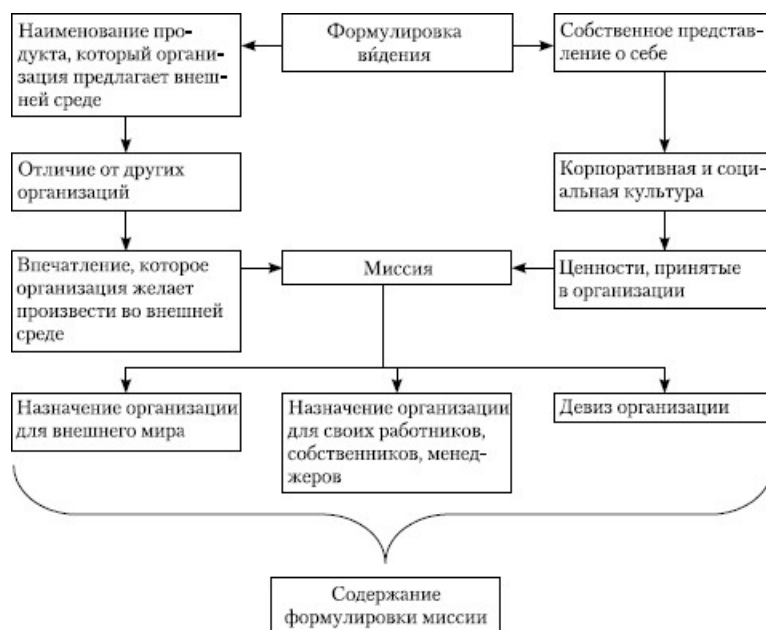
Представьте через таблицу миссию своей организации, если вы продвигаете на рынок уже существующее учреждение – фабрику шоколадных конфет.



Задание 11 (команда 3)

Вам дана схема разработки миссии организации.

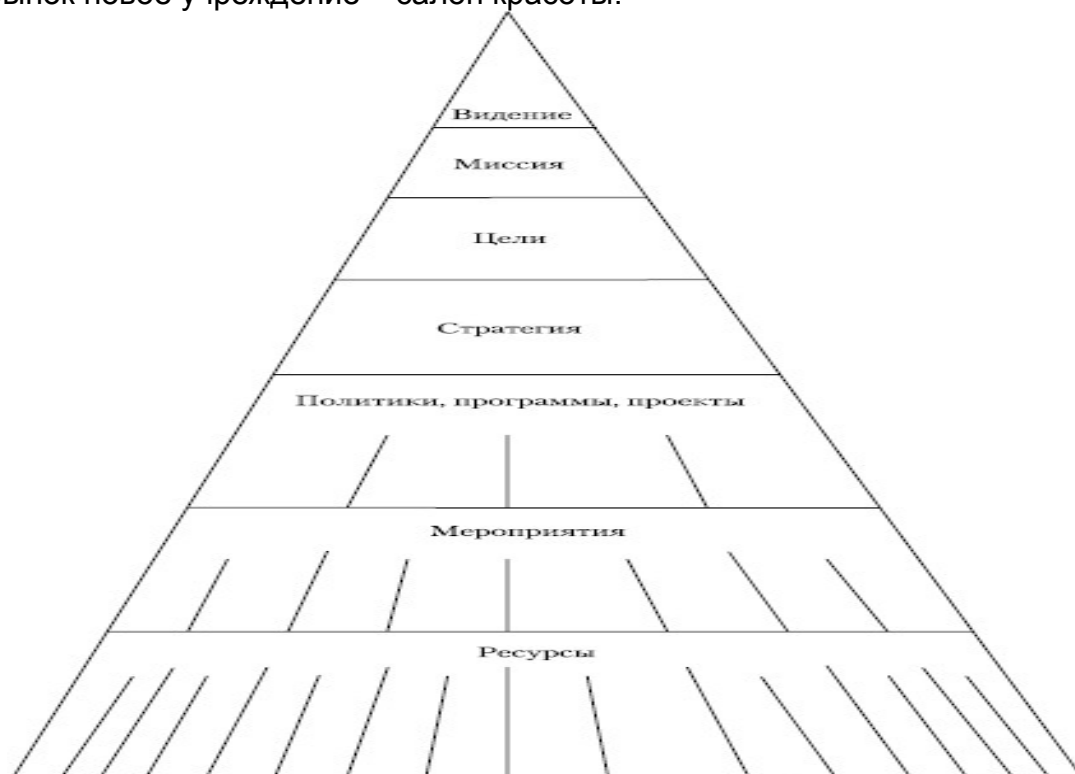
Представьте через таблицу миссию своей организации, если вы продвигаете на рынок новое учреждение – индивидуальное предприятие по производству мыла ручной работы.



Задание 12 (команда 1)

Вам дана стратегическая пирамида развития организации.

Представьте стратегическое развитие своей организации, если вы продвигаете на рынок новое учреждение – салон красоты.



Задание 11 (команда 2)

Вам дана стратегическая пирамида развития организации.

Представьте стратегическое развитие своей организации, если вы продвигаете на рынок новое учреждение – туристическую фирму по продаже туров в Арктику и Антарктику.



Задание 12 (команда 1)

Вам дан результативный подход к управлению в сопоставлении с обычно применяемым (действенным) развития организации.

Представьте преимущество результативного подхода.

<i>Результативный подход</i>	<i>Действенный подход</i>
Эффективно действующий управляющий постоянно стремится: • делать требуемую работу указанным способом и таким образом быть эффективным • избегать возникновения проблем, например путем подбора конструктивных альтернатив, чтобы уменьшить эффект внезапности • оптимально использовать ресурсы посредством замены энергетических и сырьевых материалов на основе более качественной информации • повысить прибыли • достичь лучших результатов	Традиционно действующий управляющий стремится: • делать работу эффективным способом, если даже эта работа и не требуется • решать проблемы по мере их возникновения посредством управления кризисной ситуацией • сохранять ресурсы • снижать себестоимость • выполнять должностные обязанности в соответствии с инструкциями
• оценивать конечные результаты	• контролировать затраты

Задание 12 (команда 2)

Вам дан результативный подход к управлению в сопоставлении с обычно применяемым (действенным) развития организации.

Представьте преимущество традиционного подхода.

<i>Результативный подход</i>	<i>Действенный подход</i>
Эффективно действующий управляющий постоянно стремится: • делать требуемую работу указанным способом и таким образом быть эффективным • избегать возникновения проблем, например путем подбора конструктивных альтернатив, чтобы уменьшить эффект внезапности • оптимально использовать ресурсы посредством замены энергетических и сырьевых материалов на основе более качественной информации • повысить прибыли • достичь лучших результатов	Традиционно действующий управляющий стремится: • делать работу эффективным способом, если даже эта работа и не требуется • решать проблемы по мере их возникновения посредством управления кризисной ситуацией • сохранять ресурсы • снижать себестоимость • выполнять должностные обязанности в соответствии с инструкциями
• оценивать конечные результаты	• контролировать затраты

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

1. На что направлено социальное управление?

- a) на достижение гармонии между работодателем и наемными работниками;
- b) на достижение изменений в положении управляемого объекта;
- c) на получение максимальной величины дохода;
- d) на обеспечение социальным страхованием работников;
- e) на оказание помощи незащищенным слоям общества.

2. Кто является объектом управления социальной системы в общественном виде?

- a) коллектив организации;
- b) руководство фирмы;
- c) филиал;
- d) подразделение;
- e) человек.

3. Социальное развитие организации предполагает:

- a) повышение производительности труда;
- b) совершенствование социальной структуры персонала;
- c) стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения эффективного труда; рост жизненного уровня работников и членов их семей;
- d) улучшение финансовых показателей деятельности организации;
- e) создание и поддержание в коллективе здоровой социально-психологической атмосферы;
- f) обеспечение социального страхования работников, соблюдения их социальных гарантий и гражданских прав.

4. Целенаправленная деятельность руководителя и специалистов кадровой службы, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления работниками—это:

- a) управление персоналом
- b) кадровая работа
- c) управление человеческими ресурсами

3. Совершенствование управления трудовой деятельностью с целью предоставления работнику возможности раскрыть свои производительные интеллектуальные и психологические резервы — _____

4. Черты, характерные для капиталистической модели хозяйствования:

- a) неблагоприятные климатические условия
- b) высокая плотность населения
- c) устойчивые внутренние коммуникации

5. Понятие, характеризующее степень удовлетворения личных потребностей и интересов работника посредством труда в организации — _____

6. Гуманизация труда предусматривает наличие элементов:

- a) справедливость

- b) автократия
- c) безопасность

7. Деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала –

8. Черты, характерные для социалистической модели хозяйствования:

- a) благоприятные климатические условия
- b) неоптимальная плотность населения
- c) устойчивые внешние коммуникации

9. Разновидность социально-экономических преобразований, которая сама по себе не ведет к качественным сдвигам в исходном состоянии системы, отмечается лишь качественное изменение ее признаков:

- a) трансформация
- b) реформа
- c) переход

10. Схема описания важнейших элементов социальной политики, ее целей, задач, инструментария, форм реализации во взаимосвязи с демографическими, экономическими и др. факторами –

11. Определите соответствие между моделями социальной политики и основными чертами:

1. Патерналистская модель социальной политики	1. Солидарность различных социально-экономических групп
	2. Отрицание административного вмешательства в экономику
2. Шведская модель благосостояния	3. Экономическая свобода предпринимателя
	4. Директивно-регулируемое производство
3. Концепция «государства благосостояния»	5. Наличие права каждого гражданина получить социальную поддержку со стороны государства
	6. Ориентация социальной политики на четко определенные группы населения
4. Концепция «социального рыночного хозяйства»	7. Этатизм
	8. Создание условий для реального улучшения качества рабочей силы
5. Рыночная модель социальной политики	9. Высокий уровень качества и общедоступности социальных услуг
	10. Рыночный характер предоставления большинства социальных услуг

12. Субъектами социального партнерства как определенного типа социально-экономических отношений в организации являются:

- a) собственники и государство

- b) предприниматели и наемные работники
- c) государство и профсоюз

13. Механизмами реализации системы социального партнерства выступают:

- a) соглашения
- b) прямое финансирование
- c) коллективный договор

14. Какие черты присущи эффективному социальному управлению:

- a) четкое взаимодействие субъекта и объекта управления;
- b) централизация управленческих функций;
- c) управление с учетом перспективы;
- d) игнорирование внешних факторов.

15. Назовите главную причину социальных проблем России на современном этапе:

- a) недостаток природных ресурсов;
- b) территориальные проблемы;
- c) приватизация национальных ресурсов;
- d) низкое качество трудовых ресурсов.

16. Социальная дифференциация населения – это:

- a) пропорциональное распределение доходов населения;
- b) формирование класса собственников;
- c) политика государства, направленная на повышение качества трудовой жизни;
- d) непропорциональное распределение доходов населения.

17. Социальная рыночная экономика – это:

- a) экономика, функционирование которой подчинено решению задач социального развития;
- b) экономика переходного периода;
- c) экономика, ориентированная на развитие наукоемких производств;
- d) экономика с механизмом регулирования доходов.

18. Выделите признаки социальной напряженности в обществе:

- a) демографический рост населения;
- b) обострение противоречий;
- c) удовлетворение потребностей людей становится невозможным;
- d) агрессивность и раздражительность людей.

19. Развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего поколения и не ставит под угрозу возможность будущих поколений удовлетворять свои потребности называютразвитием.

20. К субъектам социального управления следует отнести:

- a) государство;
- b) человеческие ресурсы организации;
- c) владельцы частных предприятий;
- d) региональная власть.

21. Выделите факторы, от которых зависит процесс социального управления:

- a) процесс взаимодействия между субъектом и объектом
- b) управления;
- c) внутренняя и внешняя среда организации;
- d) социально-культурная среда;
- e) безопасность труда.

22. Теоретические основы дисциплины управления социальным развитием заложены:

- a) биологией;
- b) социологией;
- c) психологией;
- d) экономикой.

23. Социальные процессы в организации – это:

- a) формирование трудового коллектива вновь созданной организации;
- b) освоение сотрудниками новых методов работы;
- c) процессы карьерного роста;
- d) разработка новых технологий.

24. Внепроизводственными факторами социальной инфраструктуры являются:

- a) обеспеченность работников и их семей жильем;
- b) механизация и автоматизация труда;
- c) детские учреждения;
- d) возможности для занятий спортом и отдыха.

25. Производственные условия социальной инфраструктуры:

- a) состояние производственной среды;
- b) условия оплаты труда;
- c) обеспеченность коммунально-бытовыми услугами;
- d) возможности повышения квалификации.

26. Опосредованно социальные факторы в процессе производственной деятельности влияют на:

- a) текучесть персонала;
- b) на рост производительности труда;
- c) на объем и качество выпускаемой продукции;
- d) на размеры и динамику роста прибыли.

27. К системообразующим факторам социальных систем можно отнести:

- a) социальное взаимодействие между людьми;
- b) общая цель всей совокупности компонентов системы;
- c) наличие принципа обратной связи между управляющей и управляемой подсистемами;
- d) специфические потребности каждого элемента системы.

28. К целям социально ориентированной кадровой политики следует отнести:

- a) рост производительности труда и готовность работников к работе;
- b) социальную защиту работников;

- c) формирование комфортной социальной среды;
- d) дифференциацию доходов администрации и персонала.

29. Методы социального менеджмента:

- a) расширение поля работ;
- b) социально-педагогические;
- c) саморазвития и самореализации;
- d) социально-экономические.

30. Социальный менеджер должен знать:

- a) теорию и методiku социальной работы;
- b) местную социальную инфраструктуру;
- c) техногенные проблемы региона;
- d) законы, регулирующие социальную деятельность.

31. Определите составляющие эффективного механизма управления социальным развитием организации:

- a) постановка социальных целей;
- b) изучение деловых качеств менеджеров;
- c) исследование состояния объектов социального управления;
- d) планирование социального развития организации.

32. Политика содействия занятости населения характеризуется:

- a) сокращение экономических затрат на обучение и переподготовку персонала;
- b) соблюдение квоты для трудоустройства инвалидов;
- c) организация оплачиваемых общественных работ;
- d) трудоустройство работников особо нуждающихся в социальной защите.

33. К каналам вертикальной социальной мобильности следует отнести:

- a) переход из одной профессиональной группы в другую при сохранении профессионального статуса;
- b) армию;
- c) семью и брак;
- d) собственность.

34. Рассмотрение организации аналогично живой системе, существующей в окружающей среде называется

35. Какие из перечисленных подходов к изучению общественных явлений необходимо использовать в процессе социального мониторинга организации:

- a) процессный;
- b) иррациональный;
- c) системный;
- d) экономический.

36. Какие перечисленные факторы можно отнести к внутренней среде организации:

- a) персонал;
- b) законодательство;
- c) организационная культура;
- d) централизация власти.

37. Определите социальные компоненты внешней среды организации:

- a) финансовые возможности организации;
- b) внешняя политика государства;
- c) демографическая структура общества;
- d) духовные и нравственные ценности общества.

38. Объективные показатели трудового поведения работника:

- a) выполнение норм выработки;
- b) стремление к совершенствованию трудовых навыков;
- c) соблюдение трудовой дисциплины;
- d) участие в протестных акциях.

39. Что можно отнести к принципам, обуславливающим деятельность механизма социально-экономической защиты работника:

- a) оптимальность управления;
- b) разделение труда;
- c) экономическая справедливость;
- d) экономическая эффективность.

40. Направленность социальных программ компании:

- a) развитие местного сообщества;
- b) социально ответственная реструктуризация;
- c) охрана здоровья и безопасные условия труда;
- d) прибыль компании.

41. Научные методы социального управления:

- a) прогнозирование;
- b) моделирование;
- c) планирование;
- d) форматирование.

42. Проектирование системы социального управления включает в себя:

- a) проведение исследовательских работ в конкретной организации;
- b) децентрализацию управления;
- c) формирование целей системы социального управления;
- d) определение источников финансирования.

43. Социальное перемещение людей и социальных групп, связанное с изменением их социального положения в социальной структуре общества называется

44. Черты характеризующие изменения российской модели социальной политики:

- a) отказ от патернализма;
- b) разгосударствление социальной сферы;
- c) государственная гарантия качества трудовой жизни;
- d) формирование рынка социальных услуг.

45. Кто из отечественных ученых на рубеже 20-30 годов указал на необходимость включения в управленческий труд анализа трудовых отношений и стимулирование труда:

- a) Н. Витке;
- b) П. Керженцев;
- c) Е. Розмирович;
- d) А. Гастев.

46. Правовые нормы Международного кодекса труда:

- a) признание права профсоюзов на законодательную инициативу;
- b) обеспечение независимости социальных партнеров друг от друга;
- c) разделение труда на основе функциональной специализации;
- d) отсутствие у социальных партнеров политических амбиций.

47. Решающие факторы, обеспечившие эффективность социальной политики западных стран:

- a) ценности политической и экономической свободы;
- b) эффективность институтов гражданского общества;
- c) активная внешняя политика;
- d) широкие благотворительные акции крупных компаний.

48. Первые профсоюзы в России были созданы:

- a) в последней четверти XIX века;
- b) в 1905-1907 гг.;
- c) в 1917 году;
- d) в 30-х годах XX века.

49. Для каких стран традиционно характерны государственные усилия по поддержанию должного уровня благосостояния граждан:

- a) США;
- b) Германия;
- c) Франция;
- d) Россия.

50. Характерные черты японской управленческой культуры:

- a) развитие человеческого фактора;
- b) формирование инновационной управленческой культуры с сохранением самобытности;
- c) долгосрочная стратегия;
- d) достижение цели любыми средствами.

51. Основные приоритеты управления человеческими ресурсами:

- a) тесная связь целей работника с целями бизнеса;
- b) оценка результатов и их влияние на вознаграждение;
- c) развитие персонала;
- d) своевременное увольнение в период экономических трудностей компании.

52. Перестройка деятельности организации с учетом интересов персонала называется

53. Какие из перечисленных показателей используются для определения величины ИРЧП (индекс развития человеческого потенциала):

- a) величина заработной платы;
- b) уровень образования;
- c) реальный душевой ВВП;
- d) ожидаемая продолжительность жизни.

54. Какие характеристики отличают эффективную команду:

- a) решения основываются на голосовании большинства;
- b) неформальная открытая атмосфера;
- c) наличие взаимосвязей в группе;
- d) в обсуждении принципиальных вопросов участвуют наиболее авторитетные члены группы.

55. В каком году была создана Международная организация труда:

- a) 1989;
- b) 1891;
- c) 1950;
- d) 1919.

56. Какие факторы позволяют реализовать идею гуманизации труда:

- a) демократизация труда;
- b) улучшение условий труда;
- c) благоприятный психологический климат

56. Система взаимоотношений между работниками, работодателями и государственными органами называется

57. Какие права работодателя закрепляются в коллективном договоре:

- a) самостоятельный выбор производственной программы;
- b) установление цен на продукцию;
- c) право заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками согласно законодательству;
- d) отказ от рассмотрения предложений профсоюзных организаций.

58. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации называется

59. Расположите в необходимой последовательности этапы установления партнерских отношений:

- a) выявление интересов каждой стороны;
- b) прекращение конфронтации;
- c) выработка совместных действий;
- d) выявление барьеров на пути установления отношений;
- e) установление наилучшей формы отношений;
- f) разработка стратегии реализации совместных действий.

60. Социальные права человека труда:

- a) право на труд и свободный выбор работы;
- b) право на высокий уровень оплаты труда;
- c) справедливые и благоприятные условия труда;

61. К приоритетам государственной социальной политики следует отнести:

- a) развитие и рациональное использование трудового потенциала общества;
- b) поддержка социально уязвимых слоев населения;
- c) обеспечение роста денежных доходов владельцев крупных корпораций;
- d) повышение финансовой устойчивости пенсионной системы.

62. Участие предприятий в реализации государственной политики занятости населения выражается:

- a) в трудоустройстве работников особо нуждающихся в социальной защите;
- b) в широком взаимодействии с органами службы занятости;
- c) в отказе от социальной поддержки высвобождаемых работников;
- d) в сохранении кадрового потенциала предприятия.

63. Государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, называется

64. К мерам системы социального обеспечения следует отнести:

- a) пенсионное обеспечение;
- b) повышение квалификации работающего персонала;
- c) материальную поддержку материнства, отцовства и детства;
- d) пособие по безработице.

65. Какие факторы определяют степень развитости социального государства:

- a) степень развитости социального страхования;
- b) состояние правовой базы охраны труда работников;
- c) размер бюджетных ассигнований на социальную сферу;
- d) степень развитости социальных служб.

66. Основные уровни социальной защиты:

- a) региональный;
- b) институциональный;
- c) муниципальный;
- d) федеральный.

67. Минимальные государственные социальные стандарты:

- a) минимальный разрыв доходов администрации и наемных работников;
- b) минимальный размер государственных пенсий по старости, инвалидности и т.п.;
- c) минимальный размер оплаты труда;
- d) прожиточный минимум.

68. Факторы, определяющие демократизацию трудовой жизни:

- a) представительство наемных работников в органах, принимающих решения;
- b) профессиональная компетенция персонала;
- c) прямое влияние персонала на организацию труда и условия найма;
- d) совместные консультации, от получения информации до определения перспектив развития.

ГЛОССАРИЙ ОСНОВНЫХ ТЕРМИНОВ ПОНЯТИЙ

Безопасность труда – это комплекс организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой

жизни работников. Осуществление этих мероприятий предусматривается как в организации в целом, так и на каждом рабочем месте.

Бипартизм – двухстороннее сотрудничество между объединениями работодателей и организациями трудящихся.

Внешняя среда организации — это такие элементы внешнего окружения организации, как потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации, источники трудовых ресурсов и т. д.

Внешняя социальная среда организации – т.е. социальная сфера общества – охватывает широкий круг разнообразных отношений между людьми и их объединениями, социальными группами и слоями в том виде, как они складываются на тот или иной конкретный исторический момент.

Внутренняя среда организации – это внутренние переменные организации (цели, структура, задачи, технология и персонал).

Внутренняя социальная среда организации - совокупность материальных, общественных и духовно-нравственных условий, в которых работники организации трудятся, живут вместе с семьями и в которых происходит распределение и потребление благ, складываются объективные связи между отдельными личностями и группами, находят выражение их морально-этические ценности.

Внутренний контроль в системе социального партнерства - контроль, осуществляемый постоянно или временно непосредственно каждым из субъектов социального партнерства.

Гуманизация труда - комплекс организационно-технических и социально-экономических мероприятий по изменению условий труда и производственной среды, содержания труда, форм и методов управления в целях достижения оптимального соответствия человека и работы.

Качество жизни — совокупность условий человеческого существования, обеспечивающих получение необходимых жизненных благ, материального богатства и духовных ценностей.

Качество трудовой жизни определяется как степень (уровень) удовлетворения членами организации своих личных потребностей, достижения своих личных целей и исполнения сильных желаний посредством работы в данной организации.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Компенсационный пакет - система вознаграждений работника за результаты труда.

Корпоративный кодекс — это формальное изложение ценностей и принципов деловых отношений компаний, а иногда и ее поставщиков и бизнес-партнеров.

Корпоративный социальный отчет – это публичный инструмент информирования акционеров, сотрудников, партнеров, клиентов и всего общества о том, как и какими темпами компания реализует цели, заложенные в стратегических планах развития, в отношении экономической устойчивости, социального благополучия и экологической стабильности.

Метод управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных целей.

Оплата труда – система оценки трудового вклада в материальных формах, учитывающая количество и качество труда, необходимые затраты на воспроизводство рабочей силы.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-

экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

План социального развития организации - совокупность научнообоснованных мероприятий, заданий, показателей по всему комплексу социальных проблем, реализация которых способствует наиболее эффективному функционированию коллектива. В центре плана социального развития стоит не производимая продукция, а человек как производитель и потребитель, как социально активная личность.

Потенциал организации - материально-технические и социально-экономические возможности организации: размеры и территориальное расположение организации; численность и качество персонала, характер ведущих профессий.

Профессиональные союзы – массовые общественные организации, добровольные объединения людей, связанных общими производственными и профессиональными интересами по роду своей деятельности, создаваемые в целях представления и защиты социально-трудовых прав и интересов граждан.

Режимы труда и отдыха – порядок чередования и продолжительность периодов работы и отдыха на протяжении рабочей смены, суток, недели, месяца, года.

Рейтинги социальной ответственности (или социальные рейтинги) - свидетельствуют об уровне социальной ответственности компании в рамках принятой оценочной шкалы.

Совет трудового коллектива – выборный орган трудового коллектива.

Социальная деятельность организации – т.е. деятельность, направленная на развитие и совершенствование условий использования и воспроизводства человеческого капитала, изменение организацией социальных условий своего персонала.

Социальная защита – система мер, осуществляемых государством, объединениями предпринимателей и работников, общественными организациями и движениями с целью гарантировать определенный уровень жизни населения, соблюдение соответствующих прав и привилегий граждан, страхование их от риска оказаться в затруднительном материальном положении, социальную помощь особенно нуждающимся в поддержке.

Социальная инфраструктура организации – это система необходимых для жизнеобеспечения работника материальных объектов, предназначенных для оказания работникам социально-бытовых, культурных, интеллектуальных услуг (соответственно установленным нормативам).

Социальная ответственность бизнеса – это добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанный напрямую с основной деятельностью компании и выходящий за рамки определенного законодательного минимума.

Социальная отчетность– это отчеты компании, включающие информацию не только о результатах их экономической деятельности, но и социально-экологические показатели.

Социальная политика – это деятельность государства и других политических и социальных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы общества, на совершенствование условий, образа и качества жизни людей, на обеспечение их жизненных потребностей, оказание им необходимой социальной поддержки, помощи и защиты с использованием в этих целях имеющегося у соответствующего института финансового и другого общественного потенциала.

Социальная политика организации представляет собой использование услуг социального характера в организации и управление ими.

Социальная программа организации – добровольно осуществляемая компанией деятельность в социальной, экономической и экологической сферах, которая носит добровольный характер, связана с миссией и стратегией развития компании, а также направлена на удовлетворение сторон, заинтересованных в деятельности предприятия.

Социальная служба — управленческая служба, которая занимается работой с кадрами (человеческим ресурсом), регулированием социально - трудовых отношений и связей с профессиональными союзами, предоставлением социальных услуг персоналу, расходованием средств на благотворительные цели.

Социальная структура — характеризует трудовой коллектив по социальным показателям (пол, возраст, профессия и квалификация, национальность, образование и др.).

Социальная сфера – составная часть жизни общества, непосредственно связанная с распределением материальных и духовных благ, удовлетворением потребностей человека, качеством и уровнем его жизни, условиями труда, быта и досуга.

Социально ответственная реструктуризация — это направление социальных программ компании, которые призваны обеспечить проведение реструктуризации социально ответственным образом, прежде всего в интересах персонала компании.

Социально-психологический климат представляет собой преобладающий и относительно устойчивый настрой коллектива, который находит многообразные формы проявления в его жизнедеятельности.

Социально-трудовые отношения– это комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленных на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Социальное государство — государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Социальное обеспечение – это государственная система материального обеспечения и социального обслуживания пожилых и нетрудоспособных граждан, а также семей с детьми.

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство в охране труда — это система поиска взаимно приемлемых путей решения общих проблем охраны труда в организациях, система взаимных договоренностей между всеми субъектами охраны труда в организациях.

Социальное планирование - это система методов и средств планомерного управления развитием трудового коллектива как социальной общности, целенаправленное регулирование социальных процессов и развития социальных отношений на уровне коллективов.

Социальные стратегии - конкретные управленческие решения руководства, направленные на выполнение социальных функций организации по отношению к обществу в целом и к различным группам людей, заинтересованных в ее существовании.

Социальное страхование – одна из форм трудовой защиты, непосредственно связанная с трудовой деятельностью; гарантированная государством система

материального обеспечения граждан при утрате ими заработка в болезни, старости, других социальных и профессиональных рисков.

Социальные нормативы – установленные обществом, государством, отдельной организацией правила, правовые нормы, образцы поведения, определяющие устойчивые формы общения и социального взаимодействия людей, а также количественная и качественная характеристика требований к условиям жизни и труда, совокупность социальных стандартов, регламентированных значений социальных показателей.

Социальные обязательства организации – показатель ресурсного обеспечения социальной ответственности организации, сформулированный в конкретных социальных программах, в коллективном договоре.

Социальные услуги организации - сумма всех услуг, которые организация предоставляет своим сотрудникам и членам их семей помимо заработной платы.

Социальный аудит - специфическая форма анализа, ревизии условий социальной среды организации с целью выявления факторов социальных рисков и выработки предложений по снижению их воздействия.

Социальный паспорт трудового коллектива – система важнейших показателей, документально отражающих его состояние и перспективы социального развития, социальный потенциал предприятия.

Социальный риск – это вероятность наступления материальной необеспеченности работников (и членов их семей) в результате утраты заработка или трудового дохода по объективным, социально-значимым причинам, а также необходимости дополнительных расходов на лечение и в социальных услугах.

Трипартизм - трехстороннее сотрудничество, при котором наряду с работодателями и наемными работниками, активную роль в качестве социального партнера играет государство.

Трудовой потенциал предприятия - совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.

Удовлетворенность трудом - исполнение, осуществление ожиданий человека от материальных, социальных и духовно-нравственных результатов своей работы; совокупное воздействие на работника компонентов трудовой мотивации, определяющих, в конечном счете, стремление к полезной деятельности, проявление творческой инициативы, готовность к партнерскому сотрудничеству.

Управление социальным развитием – совокупность способов, приемов, процедур, позволяющих решать социальные проблемы на основе научного подхода, знания закономерностей протекания социальных процессов, точного аналитического расчета и выверенных социальных нормативов.

Уровень жизни – степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей, выражаемая посредством конкретных показателей. В отличие от качества жизни, дающего оценочную характеристику, при определении уровня жизни используются поддающиеся учету данные о состоянии здоровья населения, питании, одежде, жилищных условиях, занятости, формы организации и оплаты труда, социальном обеспечении и обслуживании, развитии образования, предоставлении общечеловеческих свобод и другие сведения.

Условия труда – это совокупность санитарно-гигиенических, эстетических, социально-психологических и технико-организационных факторов трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека, его отношение к труду, степень удовлетворенности трудом, на эффективность производства.

Факторы социальной среды – условия, определяющие содержание изменений в социальной среде организации и адекватные этим изменениям последствия, различающиеся по направленности и формам влияния.

Целевая программа – плановая разработка путей и средств решения наиболее важных социальных проблем, имеющих перспективное и приоритетное значение.

Эффективность социального развития – характеристика социальной среды организации, выражающая соответствие между воздействием на персонал результатов социальных мероприятий, в том числе внедрения новых социальных технологий, и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на их осуществление.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

1. Аверин, А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия [Текст]/ А.Н. Аверин. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2008. – 96 с.
2. Бурова, М. А. Нормирование труда. Государственный и социальный надзор [Текст]. - М. : Управление персоналом, 2009. – 176 с. 98
3. Вишневская, О. В. Антикризисное управление: учебник [Текст]. – М. : Феникс, 2008. – 320 с.
4. Захарова, Т.И. Государственная служба и кадровая политика : учебное пособие [Текст]. – М. : Евразийский открытый институт, 2011. – 312 с.
5. Захарова, Т.И., Корсакова, А.А. Управление социальным развитием организации : учебно-практическое пособие [Текст]. – М. : Евразийский открытый институт, 2010. – 396 с.
6. Захарова, Т.И., Кузнецов, А.Л. Управление социальным развитием организации : учебник [Текст]. – М. : Инфра – М, 2009. – 272 с.
7. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом [Текст]. - М. : КноРус, 2011. – 272 с.
8. Луков, В.А. Социальное проектирование : учебное пособие для вузов [Текст]. - М.: Издательство МГУ, 2009. – 240 с.
9. Орехов, В.И. Антикризисное управление : учебное пособие [Текст] / В.И. Орехов, К.В. Балдин, Н.П. Гапоненко. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 544 с.
10. Основы социальной политики: учебник [Текст]/ под ред. В. Жуков. – М. : РГСУ, 2011. – 560 с.
11. Основы управления. Государственное и муниципальное управление. Антикризисное управление. Управление персоналом. Менеджмент [Текст]/ под ред. А.В. Сурина. – М. : КДУ, 2008. – 368 с.
12. Сидорина, Т. Ю. История и теория социальной политики: учебное пособие [Текст]. – М. : РГГУ, 2010. – 564 с.
13. Холостова, Е.И., История социальной работы в России [Текст]. – М. : Дашков и Ко, 2012. – 284 с.
14. СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс], Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

Дополнительная литература

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр. пер. с англ. / Научн. ред. и предисл. Л. И. Евсеенко. – М.: Экономика, 1989.
2. Асеев В. Г. Нормативное управление социальным развитием. – М.: Профиздат, 1988.
3. Бачурин А. В. Экономический кризис в России: причины и уроки. – М.: Изд-во РАГС, 2000.

4. Беленький В. Х. Трудовой коллектив как социальный субъект. – Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1990.
5. Бестужев-Лада И. В. Альтернативная цивилизация. – М.: Алгоритм, 2003.
6. Веснин В. Р. Стратегическое управление. – М.: ИНФРА-М, 2005.
7. Волгин Н. А., Волгина О. Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика: Учеб. пособие. – М.: ИТК «Дашков и Ко», 2004.
8. Волкова О. И., Девяткин О. В. Экономика предприятия (фирмы). – М.: ИНФРА-М, 2004.
9. Ворожейкин И. Е. История труда и предпринимательства: Учеб. пособие. – М.: ГАУ, 1995.
10. Ворожейкин И. Е., Кибанов А. Я., Захаров Д. К. Конфликтология: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2003.
11. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М.: ИНФРА-М, 2001.
12. Гончаров В. В. Руководство для высшего управленческого персонала. В 3 т. – М.: МНИИПУ, 2002.
13. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования. Специальность 062100 – «Управление персоналом». Квалификация – Менеджер / Утвержден зам. министра образования РФ В. Д. Шадриковым 17.03.2000 г., № гос. регистрации 279 ЭК/СП. – М.: Изд-во ГУУ, 2002.
14. Гражданский кодекс Российской Федерации. – СПб.: Питер 2004.
15. Гэлбрайт Дж. Новое индустриальное общество. – М.: Политиздат, 1969.
16. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. – СПб.: Питер, 1999.
17. Друкер П. Ф. Энциклопедия менеджмента. – М.: Вильямс, 2004.
18. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2004.
19. Друкер П. Ф. Практика менеджмента. – М.: Вильямс, 2003.
20. Захаров Н. Л. «Загадка русской души», или Особенности мотивации труда российского персонала // Управление персоналом. – 2004. – № 22–23; 2005. – № 1–4.
21. Захаров Н. Л. Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социс. – 2001. – № 6.
22. Захаров Н. Л. Социальные регуляторы деятельности российского государственного служащего. – М.: Изд-во РАГС, 2002.
23. Илюшечкин В. П. Теория стадийного развития общества. – М.: Вост. лит., 1996.
24. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005.
25. Котлер Ф. и др. Основы маркетинга. – М.: Вильямс, 2004.
26. Кузнецов А. Л. Корпоративная социальная ответственность в предпринимательстве: Препринт. – Екатеринбург – Ижевск: Ин-т экон. УрО РАН, 2000.
27. Кузнецов А. Л., Сапожников Н. И., Тополева Т. Н. Система социального партнерства в Российской Федерации: Препринт. – Екатеринбург – Ижевск: Ин-т экон. УрО РАН, 2000.
28. Кузнецов А. Л. Социальные стратегии предприятия. – Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2000.
29. Либоракина М. И., Никонова Л. С. Социальное партнерство: взаимодействие между государственными, коммерческими и общественными структурами. – М.: ИНФРА-М, 2001.
30. Гертман М. Стратегический менеджмент. – М.: ИНФРА-М, 2005.
31. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991.

32. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2005.
33. Мильнер Б. З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005.
34. Морита А. Сделано в Японии (История фирмы «Сони»). – М.: Прогресс, 1993.
35. Осипов Г. В. Теория и практика социологических исследований в СССР. – М.: Наука, 1979.
36. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986.
37. Планирование социального развития коллектива производственного объединения (предприятия): Метод. рек. // Д. А. Керимов, Ж. Т. Тощенко и др. – М.: Профиздат, 1987.
38. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003.
39. Пригожин А. И. Современная социология организаций. – М.: Интерпакс, 1995.
40. Российская социологическая энциклопедия / Под общ. ред. акад. РАН Г. В. Осипова. – М.: НОРМА – ИНФРА, 1999.
41. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. – М.: МП «Эконов», 1993.
42. Татаркин А. И., Романова О. А., Чененова Р. И. и др. Региональная промышленная политика: теоретические основы, практика формирования и механизм реализации: Препринт. – Екатеринбург: Ин-т экон. УрО РАН, 2000.
43. Тощенко Ж. Т. Социология. – М.: Юрайт-Издат, 2003.
44. Труд и социальное развитие: Словарь. – М.: ИНФРА-М, 2001.
45. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: ИНФРА-М, 2005.
46. У истоков НОТ (Забытые дискуссии и нереализованные идеи). – Л.: ЛГУ, 1990.
47. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998.
48. Управление персоналом организации: Учеб. пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2004.
49. Управление человеческими ресурсами / Под. ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002.
50. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. – М.: Республика, 1992.
51. Фролов С. С. Социологии организаций. – М.: Гардарика, 2001.

Учебное текстовое электронное издание

**Балынская Наталья Ринатовна
Александрова Мария Владимировна**

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА

Учебно-методическое пособие

0,83 Мб

1 электрон. опт. диск

г. Магнитогорск, 2015 год

ФГБОУ ВПО «МГТУ»

Адрес: 455000, Россия, Челябинская область, г. Магнитогорск,
пр. Ленина 38

ФГБОУ ВПО «Магнитогорский государственный
технический университет им. Г.И. Носова»

Кафедра государственного и муниципального управления и управления персоналом

Центр электронных образовательных ресурсов и
дистанционных образовательных технологий

e-mail: ceor_dot@mail.ru