



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

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

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом
ОУП ВО «АТиСО»
протокол № 24
от 22 ноября 2016 г.
Председатель Ученого Совета
Н.Н.Кузьмина

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«МЕНЕДЖМЕНТ ОБЩЕСТВЕННОЙ (ПРОФСОЮЗНОЙ) ОРГАНИЗАЦИИ»

С ПРИСВОЕНИЕМ КВАЛИФИКАЦИИ МЕНЕДЖЕР В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Москва

2016

Программу составили:

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

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Целью программы профессиональной переподготовки является формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в социальной сфере.

1.2. Характеристика новой квалификации

Область профессиональной деятельности слушателей прошедших профессиональную переподготовку по программе включает: общественные и некоммерческие организации, профсоюзные организации различного уровня, учреждения профсоюзов.

Знания и навыки, полученные в результате освоения программы профессиональной переподготовки, позволят выпускникам эффективно выполнять задачи по организации работы некоммерческих и общественных организаций, совершенствованию деятельности профсоюзных организаций различного уровня, участвовать в регулировании социально-трудовых отношений, развитии социального партнерства, подготовке проекта коллективного договора и соглашений, предотвращении и разрешении конфликтных ситуаций.

Виды профессиональной деятельности, выполнение которых предполагается после освоения программы профессиональной переподготовки «Менеджмент общественной (профсоюзной) организации»:

- организационно-управленческая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.

Слушатели, освоившие программу профессиональной переподготовки «Менеджмент общественной (профсоюзной) организации», готовы выполнять следующие профессиональные действия:

по организационно-управленческой деятельности:

- разработка стратегии организации;
- применение различных методов и форм работы по созданию системы мотивации и стимулирования членов организации, профсоюза;
- организация работы по выполнению основных функций профсоюзной организации;
- применение законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения вопросов трудовых правоотношений;

по информационно-аналитической деятельности:

- анализ социально-экономической ситуации в отрасли, регионе;
- анализ информационно-коммуникационной среды региона;
- анализ социальных процессов и отношений в организации, отрасли, регионе;
- использование автоматизированных систем управления и баз данных;

по социально-психологической деятельности:

- осуществление социально-психологической работы, как членами профсоюза, так и с не членами профсоюза;
- участие в разработке и реализации планов социального развития предприятия (организации);
- формирование групповых и межличностных взаимоотношений;
- управление конфликтами и стрессами;
- предупреждение личной профессиональной деформации и «профессионального выгорания»;

по проектной деятельности:

- применение современных методов социального проектирования;
- участие в разработке проектов совершенствования системы управления организацией;
- организация деятельности людей, групп по реализации различных социально значимых проектов.

1.3. Требования к результатам освоения программы

В результате освоения программы профессиональной переподготовки у слушателей должны быть сформированы общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные или профессионально-прикладные компетенции. Слушатели, освоившие программу профессиональной переподготовки «Менеджмент общественной (профсоюзной) организации» должны обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества;
- способностью к анализу деятельности профессиональных союзов в системе гражданского общества;
- обладанием высокой мотивацией к профсоюзной активности;
- способностью использовать нормативных и правовых документов в своей деятельности;
- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, в т. ч. в организации профсоюзной работы;
- способностью к коммуникации в устной и письменной формах для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия;
- способностью работать в коллективе, с людьми различных социальных статусов и характеров;
- пониманием сущности и значения информации в развитии современного общества, владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации;
- способностью к самоорганизации и самообразованию;

общепрофессиональными компетенциями:

- владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности;

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

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

организационно-управленческая деятельность:

- способностью определять приоритетных направлений работы, разработка стратегии развития организации;
- способностью организовывать работу профсоюзного комитета как единой команды;
- способностью принимать управленческие решений, касающиеся уставной деятельности, структурной перестройки, организации коллективных действий членов профсоюза, использования финансовых средств профсоюзной организации и др.;
- уметь критически оценивать управленческие решения, предлагаемые работодателем или представителями органов государственного (муниципального) управления по вопросам трудовых отношений и социальных гарантий;

- владеть технологиями: вовлечения работников в профсоюз, ведения коллективных переговоров, организации и проведения массовых акций, информационной работы, участия в избирательных кампаниях;
- способностью осуществлять представительские функции перед работодателем и органами муниципального и государственного управления при согласовании интересов членов профсоюза;

информационно-аналитическая деятельность:

- способностью оценивать и анализировать социально-значимые процессы, происходящие в обществе, прогнозировать их развитие, учитывая критерии социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий;
- способностью использовать данные отечественной и зарубежной статистики для выявления тенденций в социально-экономических процессах и явлениях;
- владеть навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений;

социально-психологическая деятельность:

- владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные социальные технологии;
- знать основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владеть навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и уметь применять их на практике;
- способностью и готовностью оказывать консультации по формированию благоприятного морально-психологического климата, уметь применять инструменты социальной психологии во взаимодействии с работниками;
- уметь обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;
- владеть навыками самоорганизации и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам;

проектная деятельность:

- знать основы организационного проектирования;
- знать основы использования инноваций в сфере социального управления;
- осуществлять работу по обеспечению соблюдения трудового законодательства и защите трудовых прав работников;
- знать основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности деятельности организации;
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений, знать технологии преодоления локального сопротивления и уметь использовать их на практике.

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

Данная программа относится к IV уровню профсоюзного образования, является программой дополнительного профессионального образования и рассматривается как программа профессиональной переподготовки профсоюзных работников и активистов.

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

1.5. Трудоемкость обучения

Нормативная трудоемкость освоения программы профессиональной переподготовки составляет 316 часов за весь период обучения, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

1.6. Форма обучения

Форма обучения – очная, с частичным отрывом от работы.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Длительность обучения: 1 год

Форма обучения: очная

Направление переподготовки: «Менеджмент организации»

Квалификация: «Менеджер в социальной сфере»

№ п/п	Наименование дисциплин	Всего часов	В том числе		
			лекции	практич. занятия	Контроль знаний
I.	Блок общегуманитарных дисциплин	60	30	30	-
1.1.	Трудовое право	24	12	12	экзамен
1.2.	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства	24	12	12	курсовая работа, экзамен
1.3.	Задачи профсоюзов по обеспечению охраны труда и промышленной безопасности	12	6	6	зачет
II.	Блок профильных дисциплин	160	80	80	-
2.1.	Общий и стратегический менеджмент	24	12	12	экзамен
2.2.	Современные технологии управления персоналом	16	8	8	зачет
2.3.	Организационное поведение и организационная культура	16	8	8	зачет
2.4.	Технологии принятие управленческих решений	8	4	4	-
2.5.	Организация работы по связям с общественностью. PR - технологии	16	8	8	зачет
2.6.	Актуальные проблемы профсоюзного движения	40	20	20	реферат, зачет, экзамен
2.7.	Финансовая работа в профсоюзной организации	16	8	8	зачет
2.8.	Экономика труда	24	12	12	экзамен

III.	Блок специальных дисциплин	80	38	42	-
3.1.	Психология делового общения	16	8	8	зачет
3.2.	Психология лидерства	16	8	8	-
3.3.	Конфликтология	16	8	8	зачет
3.4.	Основы управленческой риторики	16	8	8	-
3.5.	Информационное сопровождение управления организацией	8	2	6	-
3.6.	Документоведение	8	4	4	-
	Всего аудиторных часов	300	148	152	-
IV.	Практика	16	-	16	-
	Итоговая квалификационная работа		-	-	Защита итоговой квалифика- ционной работы
	ИТОГО	316	148	168	-

2.2. Учебный график

освоения программы повышения квалификации

2 сессии по 26 календарных дней. Итоговая аттестация в форме защиты итоговой квалификационной работы.

2.3. Содержание дисциплин

I. Блок общегуманитарных дисциплин

1.1. Трудовое право

1.1.1. Общие положения трудового законодательства

Цели, задачи и функции трудового законодательства. Сфера действия норм трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права: классификация, правовой статус. Институты трудового права и юрисдикционные органы. Структура Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1.2. Занятость и трудоустройство

Понятия «занятость» и «трудоустройство». Правовой статус безработных граждан. Понятие «подходящая работа», порядок и сроки выплаты пособий, общественные работы. Массовые увольнения и их правовые последствия.

1.1.3. Трудовой договор

Трудовой договор: понятие, значение, содержание, порядок заключения, виды. Стороны трудового договора. Защита персональных данных. Недопущение дискриминации. Запрет на принудительный труд. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Испытательный срок. Перемещения и переводы. Изменение условий труда. Отстранение от работы. Трудовые отношения при смене собственника. Расторжение трудового договора.

1.1.4. Рабочее время

Рабочее время: виды, учет, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Режим труда. Гибкий график, сменная работа, разделение рабочего времени.

1.1.5. Время отдыха

Время отдыха. Отпуск: виды, порядок оформления.

1.1.6. Оплата труда

Заработная плата: основные государственные гарантии, понятие и порядок установления, порядок и сроки выплаты. Система оплаты труда. Элементы тарифной оплаты труда. Нормы труда и сдельные расценки. Форма материального стимулирования работников. Исчисление средней заработной платы. Гарантии и компенсации.

1.1.7. Дисциплина труда

Дисциплина труда. Понятие дисциплинарного проступка, виды дисциплинарных взысканий, порядок и сроки их применения. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1.1.8. Трудовые споры

Трудовые споры и их виды. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры. Примирительные процедуры. Забастовка. Минимум обязательных работ.

1.1.9. Контроль за исполнением трудового законодательства и защита прав работников

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Самозащита трудовых прав. Права профсоюзов в сфере труда.

1.2. Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства

1.2.1. Правовое регулирование социально-трудовых отношений и социального партнерства

Понятия «трипартизм» и «социальное партнерство». Международные нормы социального партнерства. Законодательство Российской Федерации, регламентирующее сферу коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

1.2.2. Особенности российской модели социального партнерства

Основные черты, этапы становления, основные отличия социального партнерства в России от систем социального партнерства, существующих в развитых странах.

Основные принципы социального партнерства в России. Уровни социального партнерства. Российская трехсторонняя комиссия: принципы формирования и порядок деятельности. Основные проблемы, осложняющие процесс становления системы социального партнерства в России.

1.2.3. Стороны и субъекты социального партнерства

Профсоюзы как сторона социального партнерства. Работа профсоюзов в РТК, других органах системы социального партнерства.

Понятия «предприниматель» и «работодатель». Взаимоотношения с профсоюзами и государством. Правовой статус работодателя в Российской Федерации. Проблемы формирования объединений работодателей в России.

Основные объединения работодателей: Российский союз промышленников и предпринимателей, Торгово-промышленная палата, - а также на уровне субъекта федерации.

Определение государством так называемых «правил игры», принятие законодательных актов, обуславливающих сферы, границы взаимных обязательств, характер взаимной ответственности социальных партнеров – работодателей и наемных работников.

Основные задачи государства в области совершенствования системы социального партнерства. Государство – работодатель, проблемы, возникающие с реализацией данной функции на разных уровнях системы социального партнерства.

Развитие эффективной системы социального партнерства – важнейший принцип функционирования социального государства.

Ответственность сторон.

1.2.4. Основные формы и документы социального партнерства

Генеральное соглашение: содержание и порядок заключения. Социальное партнерство в регионе: основные параметры, особенности, проблемы. Коллективный договор: содержание и порядок заключения. Формы контроля выполнения соглашений и коллективных договоров.

1.2.5. Единая переговорная компания профсоюзов

Единая переговорная компания: понятие и основные принципы. Роль и значение единой переговорной кампании профсоюзов и пути повышения эффективности социального партнерства.

1.3. Задачи профсоюзов по обеспечению охраны труда и промышленной безопасности

1.3.1. Правовые основы охраны труда в РФ. Государственные нормативные требования в области охраны труда

Понятия «охрана труда», «безопасность труда» «промышленная безопасность. Основные положения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, ФЗ «О безопасности опасных производственных объектов» по вопросам охраны труда и промышленной безопасности. Коллективные соглашения и коллективные

договора, порядок разработки и подписания. Межправительственные акты по вопросам охраны труда. Локальные нормативные акты. Инструкции по охране труда для работников. Государственное управление охраной труда, промышленной и экологической безопасностью. Структура государственных нормативных требований охраны труда согласно с. 211 ТК РФ. Основные федеральные законы, постановления Правительства РФ в области охраны труда. Порядок разработки государственных нормативных требований охраны труда федеральными органами исполнительной власти. Технические регламенты и стандарты. Правовое регулирование в области промышленной безопасности, основные законодательные и нормативно-правовые документы. Федеральные нормы и правила - понятие, порядок разработки, принятия и вступления в силу.

1.3.2. Общие требования и порядок проведения специальной оценки условий труда

Понятие специальной оценки условий труда, основные термины и определения. Законодательные и нормативные правовые документы, регулирующие вопросы СОУТ. Основные отличия процедуры СОУТ от действовавшей до 1 января 2014 г. аттестации рабочих мест по условиям труда. Льготы и компенсации работникам по результатам СОУТ. Дополнительные страховые взносы по результатам СОУТ. Предмет регулирования Закона. Права и обязанности работодателя и работника в связи с проведением СОУТ. Применение результатов СОУТ. Подготовка, организация и проведение СОУТ. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов. Декларирование соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда. Классификация условий труда. Результаты проведения СОУТ. Требования к организациям и экспертам, проводящим СОУТ. Права работодателя: требовать от организации, проводящей СОУТ, обоснования результатов ее проведения, а также документы, подтверждающие ее соответствие требованиям ФЗ «О специальной оценке условий труда»; проводить внеплановую СОУТ; обжаловать в установленном порядке, действия (бездействие) организации, проводящей СОУТ. Обязанности работодателя: обеспечить проведение СОУТ, в том числе внеплановой СОУТ в

установленным случаям; предоставить организации, проводящей СОУТ, необходимые сведения, документы и информацию, которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда; не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении СОУТ и влияющих на результаты ее проведения; ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения СОУТ на его рабочем месте и давать ему необходимые разъяснения; реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ. Право работника присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте, обращаться к работодателю, его представителю, организации, эксперту, проводящей СОУТ за получением необходимых разъяснений. Обжалование работником результатов СОУТ. Обязанность работника ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

1.3.3. Возможные негативные последствия для работников, связанные с проведением специальной оценки условий труда

Снижения класса (подкласса) условий труда в случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных СИЗ, прошедших обязательную сертификацию в установленном порядке. Разногласия по вопросам результатов Специальной оценки условий труда. Право работника написать заявление о несогласии в Министерство труда и социальной защиты РФ. Порядок рассмотрения несогласия с результатами СОУТ, утвержденный Приказом Минтруда России от 22 сентября 2014 г. № 652н. Повторная экспертиза.

1.3.4. Специальная оценка условий труда и проблемы пенсионного обеспечения

Уплата работодателями дополнительных страховых взносов за работников, имеющих право на досрочную пенсию в связи с особыми условиями труда.

Назначения пенсий с учетом специального стажа и оценки пенсионных прав застрахованных лиц.

1.3.5. Порядок работы представителей профсоюзных организаций во время проведения специальной оценки условий труда

Проверка полномочий и возможностей организации, проводящей СОУТ и экспертов, привлекаемых к проведению СОУТ. Проверка наличия и поверки приборов, при помощи которых будет проводиться СОУТ. Сверка данных СОУТ с данными производственного контроля и паспортизации рабочих мест женщин. Обеспечение контроля за ознакомлением работников с результатами СОУТ. Осуществление за применением результатов СОУТ. Мотивированное особое мнение о несогласии с результатами СОУТ. Участие в разработке мероприятий по улучшению условий труда в отношении аналогичных рабочих мест. Внеплановые СОУТ.

1.3.6. Коллективный договор в организации: специальная оценка условий труда и меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний

Обмен опытом по вопросам включения в коллективные договоры мероприятий связанных со спецоценкой условий труда и мерами по предупреждению и сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

1.3.7. Практика работы профсоюзных организаций по преодолению негативных последствий после проведения специальной оценки условий труда

Обмен опытом, круглый стол, вопросы и ответы по теме проведения специальной оценки условий труда.

II. Блок профильных дисциплин

2.1. Общий и стратегический менеджмент

2.1.1. Основы менеджмента

Сущность менеджмента. Основные принципы и цели деятельности организации. Иерархия управления. Понятие и классификация функций управления.

Содержание конкретных функций управления организацией. Структура организации. Положения о подразделениях управления и должностные инструкции. Органы управления организацией. Содержание процесса управления. Место решения в процессе управления. Понятие и виды контроля. Процесс контроля и выбор варианта форм контроля. Типы систем контроля. Контроль и измерение результатов коммерческой деятельности. Действия руководителя при контроле.

Понятие и задачи учета на предприятии. Понятие и содержание анализа хозяйственной деятельности предприятия. Роль ответственности в процессе управления. Координация и регулирование в процессе управления по ситуациям. Методы и техника управления, применяемые при координации и регулировании.

2.1.2. Стратегический менеджмент

Стратегия и практическая деятельность организации. Сущность стратегического менеджмента. Основные этапы стратегического управления. Основные организационные уровни разработки стратегии. Фазы стратегического планирования. Основные требования к стратегическому менеджеру. Выделение ключевых результатов деятельности отдельных менеджеров. Цель анализа. Оценка применяемой стратегии. SWOT-анализ. Практический пример SWOT-анализа. Рост и развитие корпорации. Вертикальная интеграция. Диверсификация. Система мониторинга реализации фирмой своей стратегии.

2.1.3. Инновационный менеджмент

Понятия «инновация», инновационный процесс». Модель инновационного процесса по И. Шумпетеру. Виды инноваций и организационные структуры инновационного менеджмента. Выбор инновационных стратегий. Понятие «исследовательский проект». Управление исследовательскими проектами.

2.1.4. Исследование систем управления

Понятие и типология исследования. Характеристики исследования: методология, организация исследования, ресурсы исследования, объект и предмет исследования, потребность (актуальность) исследования, результат и эффективность исследования. Исследования в практике управления. Менеджер исследовательского

типа. Системы управления в организации. Стадии и этапы исследования систем управления. Определение эффективности исследования систем управления.

2.1.5. Технологии принятия управленческих решений

Понятие «управленческое решение». Цели и ресурсы. Процесс принятия управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Системный подход при принятии решений. Критерии оценки решения. Основные проблемы теории и практики экспертных оценок. Экспертный опрос. Подбор экспертов.

2.2. Современные технологии управления персоналом организации

2.2.1. Управление персоналом в системе современного менеджмента

Эволюция становление кадрового менеджмента. Парадигмы управления персоналом в XXI в. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Основные профессиональные роли менеджера по персоналу.

2.2.2. Современные технологии управления персоналом организации

Основные подходы к управлению персоналом организации. Управление человеческими ресурсами. Человеческий капитал. Сотрудничество.

2.2.3. Кадровая политика

Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики, кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Корпоративные ценности и принципы. Корпоративная стратегия управления персоналом. Система показателей эффективности деятельности работников.

2.2.4. Регламенты и зоны ответственности в кадровой работе

Регламенты по управлению персоналом: порядок и правила составления и утверждения. Должностные инструкции. Функции, рабочие компетенции, полномочия, права и обязанности работников. Зоны ответственности менеджеров и сотрудников. Кадровый учет. Кадровый аудит.

2.2.5. Мотивация персонала

Понятие «мотивация». Мотивационный процесс. Основные мотивационные теории: содержательные и процессуальные (Маслоу, МакКлеленда, Альдерфера, Герцберга, Врума и Адамса, Порта-Лоулера, и т.п.) Современные системы

мотивации персонала. Оценка и аттестация работников. Обучение и повышение квалификации работников.

2.2.6. Аудит человеческих ресурсов организации

Система информации о персонале. Аудит в трудовой сфере. Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной компенсационной политике. Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей.

2.3. Организационное поведение и организационная культура

2.3.1. Организационная культура как инструмент стратегического управления

Понятие «организационная культура». Основные функции и элементы организационной культуры. Типы и нормы организационной культуры.

2.3.2. Формирование организационной культуры

Социально-психологические механизмы регуляции организационной деятельности. Понятие «психологический климат» и роль организационной культуры.

2.4. Технологии принятия управленческих решений

Понятие «управленческое решение». Цели и ресурсы. Процесс принятия управленческих решений. Методы принятия управленческих решений. Системный подход при принятии решений. Критерии оценки решения. Основные проблемы теории и практики экспертных оценок. Экспертный опрос. Подбор экспертов.

Порядок подготовки и проведения заседания выборного органа. Специфика оформления управленческого решения в виде постановления выборного органа.

2.5. Организация работы по связям с общественностью. PR – технологии

2.5.1. Основы коммуникации в связях с общественностью

Определение коммуникации. Источники коммуникации. Цель коммуникации. Простейшая модель коммуникации. Кодирование/декодирование сообщения. Главные компоненты коммуникации: содержание сообщения (послания), средство (канал) передачи сообщения (СМИ и естественная коммуникация), личность или источник.

2.5.2. Нормативно-правовые основы работы по связям с общественностью

Конституционное право граждан на информацию. Свобода слова и право на информацию. Федеральный закон «Об информации, информатизации и защите информации». Закон РФ «О средствах массовой информации»: Федеральный закон «О рекламе». Доступ журналистов к информации. Проблемы доступа к информации в законодательстве и практике СМИ. Международные правовые нормы в сфере массовой информации. Информационная безопасность: понятие, и содержание. Виды угроз информационной безопасности личности, обществу, государству. Юридическое определение тайны. Основные виды тайн и их классификация. Государственная тайна. Перечень сведений, отнесенных к государственной тайне. Коммерческая тайна. Тайны частной жизни лица. Ответственность за разглашение тайны.

2.5.3. Технологии коммуникации в связях с общественностью

Различие понятий "business communications", "public relations", "public affairs". Воздействие средств коммуникации на процесс становления и развития "public relations". Определение понятий "public relations" и "средства коммуникации". Различия между терминами СМК и СМИ. Определение целевой и ключевой аудиторий. Концепция взаимодействия с целевой и ключевой аудиториями общественности с помощью средств коммуникации. Виды и категории целевых аудиторий. Аудитория внутренняя и аудитория внешняя. Характеристика и специфика журналистов как ключевой аудитории. Определение понятий: «лидеры общественного мнения» и «группы интересов». Особенности использования различных видов коммуникации в СО: сильные и слабые стороны использования каждого вида средств коммуникаций в ПР-кампаниях. Критерии отбора и оценки эффективности использования средств коммуникации для различных ПР-мероприятий и программ. Виды и специализация СМИ. Рейтинги СМИ. Понятие коммуникационный аудит. Стратегия и тактика взаимоотношений с местными, региональными, центральными и международными СМИ. Специфика использования различных видов СК в ПР-поддержке деятельности учреждений и

организаций. Технологии организации и проведения брифингов, пресс-конференций, интервью, ток-шоу.

2.5.4. Управление деловой репутацией

Содержание понятия «репутация» и его актуальность. Репутация как ценность. Виды репутации: индивидуальные репутации, коллективные репутации. Социокультурная среда и репутация. Формирование репутации и способы ее коррекции (управления). Репутация как ресурс управления. Разработка репутационной политики организации. Определение репутационных характеристик и факторов, влияющих на процесс создания корпоративной репутации. Стратегия удачного конкурентного позиционирования. Методы оценки корпоративного имиджа и репутации. Деловая репутация руководителя.

2.6. Актуальные проблемы профсоюзного движения

2.6.1. Управленческие основы профсоюзной работы

Понятия: «организация», «управляемая и управляющая подсистемы». Характерные черты организации. Каким образом эти понятия отражены в профсоюзной организации. Механизмы, позволяющие осуществить управление в профсоюзной организации. Продукты управления в профсоюзной организации: формальные и неформальные связи внутри организации и во внешней среде; позиция членов профсоюза (мотивация); позиция профсоюзных кадров и актива; создание и организация работы целевых групп; социальные инструменты (например, социальное партнерство, протестные акции, коллективные трудовые споры и т.п.)

2.6.2. Мотивация профсоюзной активности

Понятие «мотивация». Интересы, стимулы, мотивы. Мотивационный процесс. Понятие «Мотивация профсоюзного членства», виды мотивации профсоюзного членства. Мотивация как возможность влияния, воздействия на человека. Профсоюзная активность: понятие, формы, методы побуждения. Мотивация профсоюзной активности. Технологии вовлечения работников в профсоюз. Мотивация профсоюзных работников, мотивация профсоюзных активистов.

2.6.3. Кадровая политика профсоюзов

Основные понятия и инструменты кадровой политики профсоюзов. Методы работы с кадровым резервом. Непрерывное, обязательное инновационное образование профсоюзных кадров.

2.6.4. Правозащитная и правотворческая деятельность профсоюзов

Трудовой кодекс Российской Федерации и право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде. Профсоюзные инспекции труда и их функции. Контроль профсоюзов законности изменения существующих условий трудовых договоров и их расторжение.

Участие профсоюзов в обеспечении трудовых прав и защите работников. Учет мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов. Оказание юридической помощи членам профсоюза.

Ответственность работодателя за нарушение законодательства о труде.

Понятие «законодательная инициатива». Механизмы внесения законопроектов на рассмотрение в государственные органы законодательной власти. Возможности участия профсоюзов в законотворческой деятельности. Участие представителей профсоюзов в составе комиссий при создании законопроектов в социально-трудовой сфере и их экспертизе. Работа межфракционной группы «Солидарность» Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации. Представительство профсоюзов в Законодательных собраниях в субъектах федерации (на местном материале). Законы субъекта федерации по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, уровня и качества жизни населения.

2.6.5. Молодежная политика профсоюзов

Статистические данные по численности членов профсоюза, профсоюзных кадров и актива. Доля молодежи. Интересы и потребности трудящейся и студенческой молодежи. Молодежные советы в структуре профсоюзных организаций. Функции молодежных советов профсоюзов. Социальное партнерство как механизм защиты интересов молодежи.

2.6.6. Гендерная политика профсоюзов

Гендерная политика профсоюзов. Равные права и равные возможности мужчин и женщин в социально-трудовой сфере. Представительство женщин в органах государственной власти, в выборных профсоюзных органах. Политика равных возможностей для лиц с семейными обязанностями.

2.6.7. Международное профсоюзное движение

Современные международные профсоюзные объединения. Международная профсоюзная конфедерация (МПК 1-3 ноября 2006г.), как завершение процесса объединения двух крупнейших мировых профцентров: Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) и Всемирной Конфедерации труда (ВКТ). Всемирная федерация профсоюзов (ВФП), Всеобщая конфедерация профсоюзов (ВКП) и др. международные объединения. Сотрудничество ФНПР с этими объединениями. Обмен опытом работы с зарубежными профсоюзами. Создание Международной организации труда (МОТ). Основные задачи МОТ. Её структура и функции. Участие ФНПР в ее работе.

2.6.8. Технологии подготовки и проведения массовых акций

Понятие «массовые акции», их виды и формы. Правовое регулирование проведения массовых акций. Организаторская работа. Ключевые моменты в подготовке массовых мероприятий. Агитация и пропаганда: сущность и методы проведения. Требования к листовкам и плакатам, устным выступлениям и музыкальному сопровождению. Инициирование массовых акций. Психология толпы. Понятие «заражение». Харизматичность лидера и его роль в проведении массовых акций.

2.7. Финансовая работа в профсоюзной организации

Законодательная база финансовой деятельности профсоюзов; права и обязанности выборных профсоюзных работников и актива по организации финансовой деятельности; роль ревизионных комиссий в деятельности профсоюзных организаций.

Особенности формирования и использования финансовых ресурсов некоммерческих организаций. Смета доходов и расходов; порядок ее составления и

утверждения. Особенности ведения бухгалтерского и налогового учета в профсоюзных организациях. Учетная политика организации.

2.8. Экономика труда

2.8.1. Труд: основные элементы, виды, содержание и формы

Понятие «труд», его роль в жизни человека и общества. Основные элементы, виды и формы труда. Организация труда на предприятии: содержание, основные факторы, динамика. Нормирование труда. Виды разделения труда. Функциональное, технологическое и предметное разделение труда. Схема формирования профессионально-квалификационных групп. Технические, экономические, психофизические и социальные границы разделения труда. Сущность и виды кооперации труда на предприятии. Предпосылки эффективности коллективных форм организации труда

2.8.2. Управление трудом в рыночных условиях

Место и роль организации труда в совершенствовании хозяйственного механизма в условиях рынка. Трудовые процессы, методы их анализа и оптимизации. Принципы управления трудовыми процессами на предприятиях. Взаимосвязь технологий и людей в производственных процессах. Методы управления трудом: учет внешних объективных рыночных регуляторов (механизм рыночной экономики, конкуренция, конъюнктура рынка сбыта товаров и услуг и рынка труда), реализация внешних субъективных государственных регуляторов, выполнение требований руководителей предприятий и профсоюзов, самостоятельная инициатива менеджеров по труду. Конкуренция на рынке труда и управление трудом на предприятии. Трудовые и нетрудовые факторы успешной конкуренции. Трудовые факторы как объект управления трудом и их классификация: внешние и внутренние, постоянные и временные, пассивные и активные. Реализация их для обеспечения предприятий требуемыми кадрами, повышения эффективности труда.

2.8.3. Рынок труда и политика занятости

Факторы, определяющие предложение труда и спрос на труд. Сегментация рынка труда. Эластичность спроса на труд по заработной плате. Виды занятости.

Гибкие графики работы. Определение уровня и виды безработицы. Макроэкономические аспекты занятости. Соотношение производительности труда, заработной платы и безработицы. Инфляция и занятость. Мобильность населения. Миграция. Прогнозирование трудовых ресурсов. Влияние профсоюзов на уровень занятости. Политика государства в сфере занятости. Организация служб трудоустройства. Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала. Социальные аспекты занятости. Пособие безработным. Предприятия и рынок труда. Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства.

2.8.4. Политика доходов и заработной платы

Принципы распределения в рыночной экономике. Доходы от труда и собственности. Выплаты из общественных фондов. Способности, образование и уровень доходов. Структура доходов работников: оклад (тарифная ставка), доплаты, компенсации, надбавки, премии, социальные выплаты, дивиденды. Понятие «заработная плата», функции заработной платы. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифы и сущность оплаты труда по тарифу. Тарифная система, ее элементы. Оценка сложности работ. Единая тарифная сетка. Методы установления доплат за условия труда. Надбавки за рост эффективности и качество. Виды премий, показатели и условия премирования. Нормативный и поощрительный фонды оплаты труда. Методы их обоснования. Трудоемкость и зарплатоемкость продукции. Организация и мотивация пересмотра норм. Оценка вклада цеха (отдела) в формирование прибыли. Методика распределения фонда поощрения между подразделениями предприятия. Участие профсоюзов в установлении справедливых систем оплаты труда.

2.8.5. Регулирование заработной платы в коллективных договорах и соглашениях Стратегия и тактика коллективных переговоров о заработной плате. Формулирование целей и задач. Вопросы оплаты труда в коллективном договоре. Экспертная поддержка профсоюзных позиций при переговорах о повышении заработной платы. Анализ эффективности затрат на рабочую силу. Анализ резервов роста заработной платы.

2.8.6. Производительность труда и ключевые факторы ее роста

Понятие «производительность труда». Факторы, влияющие на рост производительности труда. Методики расчетов. Управление производительностью труда. Производительность и интенсивность труда.

III. Блок специальных дисциплин

3.1. Психология делового общения

3.1.1. Основные управленческие функции и роль руководителя организации

Управленческие функции. Определение стратегических ориентиров. Поиск новых моделей руководства. Делегирование прав и ответственности руководителям среднего звена. Стимулирование инициатив и инноваций. Партнерские отношения в организации. Формирование у профсоюзных кадров мотивационной готовности к инновационным преобразованиям. Переход от модели выживания к модели развития.

3.1.2. Психологические особенности реализации управленческих функций

Морально-психологический климат коллектива как показатель успешного развития организации. Компоненты морально-психологического климата: социальный оптимизм, нравственная воспитанность, психологическая совместимость и товарищеская взаимопомощь членов коллектива. Формирование ценностных установок коллектива.

3.1.3. Влияние ролевого поведения на психологию общения

Типология возможных ролей в группе. Влияние структуры группы на процесс общения. Групповая динамика и процессы общения. Формирование команды, лидерство, стили управления (общения), их влияние на уровень эффективности работы.

3.1.4. Деловые этика, этикет и общение. Влияние культурных различий на деловое общение

Основы деловой этики. Понятия: «этикет», «протокол». Деловой этикет как неотъемлемый компонент корпоративной культуры. Роль этикета в современном деловом мире. Стиль и имидж делового человека. Понятие представительского общения как особой формы делового общения. Правила приветствия в деловой

сфере. Цели представительского общения и формы его организации. Представление и титулование, виды титулов. Знаки внимания в современной деловой практике, их функции и дифференциация. Визитная карточка: назначение и функции в деловой жизни. Виды визитных карточек. Приёмы вручения и опыт использования визитных карточек для поддержания деловых связей. Требования к оформлению визитных карточек. Назначение подарков в современной деловой практике, их рациональное использование. Правила делового этикета, действующие при получении и вручении подарков. Этикет приема посетителей. Роль письменного делового общения в системе деловых отношений. Формы и виды письменного делового общения. Требования делового этикета к резюме, рекомендательному письму, письму-отказу, письму-уведомлению и т.д. Этикет деловых телефонных разговоров.

3.2. Психология лидерства

3.2.1. Лидерство, власть и руководство в организации

Архитипичные модели власти. Убеждение и принуждение, авторитет. Конструктивное и деструктивное поведение лидера. Законы социальных иерархий. Распределение власти в организации.

3.2.2. Лидерство как стратегия

Стратегический инструментарий успешного управленца. Конкурентное преимущество и его источники. Матричное представление сложной информации. Примеры управленческих матриц. Управление сложностью. Механизмы принятия решений. Рациональность. Концепция множественной рациональности. Принятие решений в условиях неопределенности. Стратегическая динамика.

3.2.3. Искусство управления людьми

Понятия «лидер» и «менеджер», сходства и различия. Стили лидерства. Ситуационное руководство. Лидер и команда. Проблемы командообразования. Коммуникации в командах как инструмент эффективного лидерства. Мотивация: иерархия потребностей по Маслоу, теория справедливости и теория ожиданий, концепция СВР Альдерфера. Модель эмоциональных потребностей. Развитие мотивации в команде.

3.3. Конфликтология

3.3.1. Социальный конфликт: содержание, причины, кумулятивная природа

Природа социального конфликта. Взаимодействие и интересы как ключевые понятия. Классификация конфликтов. Причины социальных конфликтов: личностные и социальные. Личностные побудительные мотивы конфликта. Объект агрессии. Конфликт индивидов и небольших групп. Последствия социальных конфликтов, их классификация.

Границы и функции конфликта как компонента социальных отношений. Методы типологии конфликтов по сферам. Основные типологии конфликтов, предмет и объект конфликта. Пространственный, временной и внутрисистемный аспекты определения границ конфликта.

3.3.2. Участники и динамика конфликтов

Этапы динамики собственно конфликтной ситуации (возникновения, договоренностей, устранения). Уровни рассмотрения конфликтов. Разновидности противоборствующих сторон. Выявление и исследование интересов и целей участников конфликта. Особенности восприятия конфликта и основные стадии развития. Формы эскалации конфликта, механизмы его предупреждения.

3.3.3. Агрессия и способы ее преодоления

Является ли агрессия врожденной? Причины ее возникновения. Теория инстинктивной агрессии. Агрессия как социальный навык. Агрессия как защитный механизм личности. Закономерности агрессивного общения. Открытая и скрытая агрессии. Типы агрессивных реакций. Вербальные и невербальные проявления агрессии. Влияние на агрессивность общения социального окружения и средств массовой информации. Фрустрация и агрессия. Опасность. Угроза. Деструктивное общение (вранье, обман, ложь, нарушения общения и акцентуации).

3.3.4. Технологии и механизмы разрешения конфликтов

Основные характеристики социальных конфликтов. Модели конфликтов: деловой спор, формализация отношений, психологический антагонизм. Механизмы разрешения социального конфликта. Технологии их предупреждения. Фигура

медиатора и его типология: «третейский судья» и «играющий тренер». Функции медиатора: коммуникативная, организационная, исследовательская. Этапы разрешения социальных конфликтов. Подготовительный этап (постановка диагноза конфликтной ситуации, построение модели конфликтной ситуации, подготовка переговоров). Этап переговоров. Этап выхода участников переговоров из конфликтной ситуации. Стратегии, используемые участниками конфликта.

3.4. Основы управленческой риторики

Понятие «деловая риторика». Три основные категории риторики: этнос, пафос, логос. Пути овладения практической риторикой. Виды делового общения. Роль устной речи и других коммуникативных средств в общении. Приемы устного общения и типичные ошибки. Аудиторное деловое общение, его организация. Типы аудиторий: учебная аудитория, научно-дискуссионная, официально-деловая, аудитория агитационно-пропагандистского и нравственно-воспитательного воздействия. Критерии оценки типов аудиторий, объективные и психологические характеристики. Аудиторное общение как процесс. Подготовка к аудиторному общению: изучение особенностей аудитории, определение основной установки на данный вид общения. Средства формирования элементов самостоятельности аудитории, обратной связи. Сущность красноречия. Искусство красноречия как способ воздействия на людей и как способ их взаимодействия. Роль ораторского искусства в современном мире. Цель «ораторства». Специфика публичного выступления. Личность говорящего (образ оратора). Свойства личности оратора, обеспечивающие эффективность речи: увлеченность и заинтересованность, искренность и дружелюбие, обаяние и артистизм, объективность и уверенность. Способы проявления этих свойств в речи. Способы развития ораторских способностей.

3.5. Информационное сопровождение управления организацией

Простейшие модели коммуникаций и главные их компоненты. Практика использования средств коммуникации в связях с общественностью. Информационная работа в профсоюзах: основные принципы, направления и критерии эффективности. Информационные ресурсы профсоюзов в Интернете.

Технологии управления сайтами профсоюзных организаций. Технологии проведения Интернет-форумов, Интернет-голосований, прямой почтовой рассылки. Коммуникации в режиме скайп. Работа с фотоматериалами. Компьютерная программа «Фотошоп». Взаимодействие профсоюзных СМИ с политическими партиями, органами государственной власти, сторонами социального партнерства. Электронные средства коммуникации.

3.6. Документоведение

Основные понятия, определение документа в Государственном стандарте. Социальная сущность и функции документа. Способы документирования и хранения информации. Государственные стандарты в документоведении. Особенности ведения делопроизводства в профсоюзах. Архив, порядок архивирования и передачи дел в архив.

IV. Практика

Прохождение практики (стажировки) в профсоюзных организациях первичного и территориального уровня или стажировка в аппаратах членских организаций ФНПР и Аппарате ФНПР по индивидуальной программе.

Итоговая аттестация и присвоение квалификации

Итоговая аттестация и принятие решения о присвоении квалификации «менеджер социальной сферы» проводится на основании защиты итоговой квалификационной работы.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

<i>Наименование специализированных аудиторий, кабинетов</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование оборудования, программного обеспечения</i>
1	2	3
Аудитория 302	Лекции, практические занятия	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска, флипчарт, телевизор
Аудитория 202	Лекции, практические занятия, деловые игры	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска, флипчарт, телевизор
Компьютерный класс	Практические занятия	Компьютеры и программное обеспечение

3.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Печатные издания, учебные пособия, профильная литература, отраслевые и другие нормативные документы, электронные ресурсы по каждой дисциплине.

3.3. Оценка качества

Программа профессиональной переподготовки предусматривает проведение зачетов, экзаменов, подготовку реферата, курсовой работы, итоговой квалификационной работы.

3.4. Темы для написания итоговой аттестационной работы:

1. Профсоюзная организация как объект управления.
2. Пути совершенствования организационного строения профсоюзов.
3. Мотивация профсоюзного членства и особенности работы профсоюзных органов по его усилению (на примере региона или организации).
4. Технологии вовлечения работников в профсоюз и создания профсоюзных организаций.
5. Проблемы вовлечения работников в профсоюз (на примере организации или региона).
6. Коллективные действия профсоюзов. Технологии подготовки проведения протестных акций.

7. Действия профсоюзов по защите трудовых прав и экономических интересов членов профсоюза в условиях экономического кризиса (на примере региона или организации).
8. Участие профсоюзов в управлении организацией (предприятием).
9. Профсоюзный контроль соблюдения законодательства о труде и защите трудовых прав работников (на примере предприятия или региона).
10. Гендерная политика профсоюзов (на примере региона).
11. Управление финансами и имуществом профсоюзов (на примере региона).
12. Связи с общественностью в профсоюзной работе.
13. Социальный имидж профсоюза как организации (на примере организации или региона).
14. Использование информационных технологий в связях с общественностью (на примере организации или региона).
15. Организационная работа профессиональных союзов: основные направления, формы и методы.
16. Зарубежный опыт организационной работы профсоюзов и возможность его использования в России.
17. Основные направления менеджмента первичной профсоюзной организации (на конкретном примере).
18. Персональный менеджмент профсоюзного руководителя.
19. Кадровая политика профсоюзов: проблемы подготовки и повышения квалификации профсоюзных лидеров.
20. Эффективное управление первичной профсоюзной организацией.
21. Информационные технологии в работе профсоюзной организации.
22. Современные информационные технологии в управлении первичной профсоюзной организацией.
23. Коммуникационный менеджмент как инструмент эффективного взаимодействия профсоюзных организаций различных уровней.
24. Участие профсоюзов в законотворческой деятельности (на примере региона).

25. Роль профсоюзов как стороны социального партнерства в экономико-правовом регулировании социально-трудовых отношений в регионе.
26. Законотворческая и правоприменительная деятельность профсоюзов.
27. Профсоюзы в системе социального партнерства: роль, функции, пути повышения эффективности.
28. Коллективный договор в организации: роль, содержание, механизм реализации, контроль за исполнением (на примере конкретной организации).
29. Профсоюзы как фактор стабильности российского общества.
30. Регулирование заработной платы в коллективных договорах и соглашениях (на примере региона, отрасли или организации).
31. Условия труда на предприятии (организации) и пути их улучшения.
32. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации персонала и задачи профсоюзов.
33. Региональные аспекты регулирования социально-трудовых отношений и задачи профсоюзов.
34. Представительская функция профсоюзов в защите социально-трудовых прав и интересов работников.
35. Современные технологии агитации и пропаганды профсоюзной идеологии и вовлечение молодежи в профсоюзное движение.
36. Трудовые конфликты и роль профсоюзов в их разрешении.
37. Молодежные комиссии в профсоюзных организациях разных уровней.
38. Молодежная политика профсоюзов: основные направления деятельности молодежных советов.

3.5. Рекомендуемая литература

1. Конвенция МОТ № 87 «Конвенция о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы» (1948).http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm

2. Конвенция МОТ № 98 «Конвенция о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (1949)http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm
3. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c135_ru.htm
4. Конституция Российской Федерации, <https://www.consultant.ru/popular/cons/>
5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (с изменениями), <http://www.consultant.ru/popular/gkrfl/>
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изменениями), http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/
7. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 N 82-ФЗ (с изменениями), <http://www.consultant.ru/popular/obob/>
8. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 N 7-ФЗ (с изменениями), <https://www.consultant.ru/popular/nekomerz/>
9. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями), http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/
10. Федеральный закон от 08.08.2001 N 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32881
11. Комплексная программа ФНПР по усилению мотивации профсоюзного членства, утв. постановлением Исполкома ФНПР 28 августа 2002 года №4-4, архив ФНПР.
12. Концепция информационной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 18.02.2004 № 6-10.
<http://www.fnpr.ru/n/256/6596.html>

13. Концепция кадровой политики ФНПР, утв. постановлением Генерального Совета ФНПР от 12.02.2003 № 4-3, <http://www.fnpr.ru/n/30/205/3681.html>
14. Концепция молодежной политики ФНПР, утв. постановлением Генерального совета ФНПР от 2.10.2002 г. № 3-4. <http://www.fnpr.ru/n/4/26/24.html>
15. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О ходе выполнения решений VII съезда Федерации Независимых Профсоюзов России и задачах ФНПР на период до 2016 года» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8643.html>
16. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О внесении изменений в Устав Федерации Независимых Профсоюзов России» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8644.html>
17. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «Об Основных положениях устава общероссийского, межрегионального профсоюза» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8646.html>
18. Постановление VIII (внеочередного) съезда ФНПР от 29 октября 2013 года «О порядке проведения отчетно-выборной кампании Федерации Независимых Профсоюзов России» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302/8647.html>
19. Постановление IX съезда ФНПР от 09.02.2015 «Об отчете Генерального Совета ФНПР о деятельности по выполнению решений VII съезда Общественной организации «Федерация Независимых Профсоюзов России», стратегии и тактике дальнейших действий ФНПР, ее членских организаций по защите трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюзов» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10506.html>
20. Резолюция IX съезда ФНПР «Укрепление организационного единства, реализация кадровой политики ФНПР – важные факторы современного развития профсоюзов» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>
21. Резолюция IX съезда ФНПР «Эффективная информационная работа – инструмент укрепления профсоюзов» <http://www.fnpr.ru/n/2/15/305/10556.html>
22. Рекомендации общероссийским профсоюзам – членским организациям ФНПР «Реализация комплексного подхода к кадровой политике профсоюзов по отбору,

подготовке и продвижению резерва кадров», утв. постановлением Исполкома ФНПР от 25.02.09 г. №1-7. <http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/4568.html>

23. Рекомендации по информационному взаимодействию профсоюзных организаций, утв. постановлением Исполкома ФНПР от 20.11.2012 № 6-12. <http://www.fnpr.ru/n/256/7597.html>
24. Демократизация профсоюзной жизни и повышение активности членов профсоюзов: взаимосвязь и взаимообусловленность. Научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2014.
25. О критериях оценки эффективности деятельности руководителей профсоюзных организаций: научно-методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2013.
26. Организационная работа в первичной профсоюзной организации. Методические рекомендации. – М.: ИД «АТИСО», 2013.
27. Реформирование организационных структур профсоюзов в контексте повышения их эффективности. Аналитические материалы. – М.: ИД «АТИСО», 2012.
28. Анисимова Т. В., Гимпельсон Е. Г. Современная деловая риторика. – М., 2004.
29. Анцупов А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях / Анцупов А.Я.,
30. Анцупов А.Я. Конфликтология. Учеб. для вузов / Анцупов А.Я., Шипилов А.И. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
31. Баева О. А. Ораторское искусство и деловое общение. – М, 2005.
32. Баклановский С.В. – СПб.: Питер, 2006.
33. Берковиц Л. Агрессия: Причины, последствия и контроль. СПб.: Прайм
34. Богданов Е.Н., Зазыкин В.Г. Психология личности в конфликте: Учебное пособие. - 2-е изд. - СПб., Питер, 2004.
35. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. - 3-е изд., доп. и акт. – М.: Проспект, 2016.
36. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2008.
37. Еврознак, 2007.

38. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации. Учеб. пособие. – Спб.: Авалон; Азбука-классика, 2006.
39. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «МИК», 2003.
40. Зайцев А.К. Социальный конфликт. М.: Academia, 2001.
41. Ильин Е.П. Психология агрессивного поведения. — СПб.: Питер, 2014.
42. Конфликтология / Под ред. Кибанова А.Я. – Изд. 2-е, перераб., доп. – М.: Инфра-М, 2012.
43. Костин Л.А. Международная организация труда.-М.:Экзамен,2002
44. Костин Л.А. Проблемы экономики труда: Избранное: в 2 т. – М., 2005.
45. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании.- М.: Русская новь,2003
46. Курбатова Н.И. Эффективные переговоры: Учебно-методическое пособие. – М.: УИЦ МФП, 2013.
47. Лукин Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами. Учеб. для вузов. – М.: Академический Проект, Трикста, 2007.
48. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. – М., 2003.
49. Мальханова И. А. Школа красноречия: интенсивный учебно-практический курс речевика-имиджмейкера. – М., 2002.
50. Мальханова И.А. Деловое общение: Учеб. пособие. - М.: Академический проект, 2008.
51. Мартин В.С. 50 упражнений, чтобы убедить кого угодно. – М.: Эксмо, 2014.
52. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 1996. - http://psychologi.net.ru/books_uprav/mastenbruk.html
53. Ньюсом Даг, ВанСлайк Терк Джуди, Крукеберг Дин. Все о PR. Теория и практика паблик рилейшнз. – М.: ИНФРА-М, 2001.
54. Пиз А., Пиз Б. Говорите точно... Как соединить радость общения и пользу убеждения. Как соединить радость общения и пользу убеждения. - М.: Эксмо, 2015.

55. Пиз А., Пиз Б. Харизма. Искусство успешного общения. – М.: Эксмо, 2012.
56. Пиз А., Пиз Б. Язык телодвижений. Как читать мысли окружающих по их жестам. Расширенная версия. – М.: Эксмо, 2007.
57. Прикладная конфликтология: Хрестоматия /Сост. К.В. Сельченко. М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2003.
58. Роик В.Д. Социальный бюджет России и основы социального бюджетирования. Учебное пособие. – М.: Издательский дом АТиСО, 2008.
59. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2005.
60. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов. – М., 2000.
61. Селезнева Е. В. Лидерство: учебник для бакалавров. — М.: Изд-во Юрайт, 2014.
62. Селезнева Е. В. Лидерство: учебник практикум для академического бакалавриата. — М.: Изд-во Юрайт, 2015.
63. Социальное партнерство: Словарь-справочник.- М.: АТиСО, 2002
64. Социальный аудит (под редакцией Попова Ю.Н.), М.: Издательский дом АТиСО, 2008.
65. Спивак В.А. Лидерство: учебник практикум для академического бакалавриата. — М.: Изд-во Юрайт, 2014.
66. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления. Ростов н/Д: Феникс, 2005. - http://psychologi.net.ru/books_uprav/stolyarenko.html
67. Сысоева Н.И. Командообразование в профкоме: Учебно-методическое пособие. М.: УИЦ МФП, 2012.
68. Сысоева Н.И. Эффективное лидерство. М.: УИЦ МФП, 2004.
69. Хасан Б.И. Психология конфликта и переговоры: Учеб. пособие / Хасан Б.И., Сергоманов П.А. – М.: Academia, 2004.
70. Юри У. Преодолевая «нет», или Переговоры с трудными людьми / Пер. с англ.— М.: «Наука», 1993. - <http://www.pseudology.org/legis/PreodolevayaNet.pdf>

Подписные издания (газеты, журналы):

- Центральная профсоюзная газета «Солидарность»;

- «Труд и социальные отношения»;
- «Профсоюзный журнал»;
- «Библиотечка профсоюзного актива и предпринимателей»;
- «Справочник председателя профкома»;
- «Справочник бухгалтера профкома»

Интернет ресурсы:

- www.fnpr.ru (официальный сайт ФНПР);
- www.atiso.ru (официальный сайт ОУП ВО «АТиСО»);
- www.ipdatiso.ru (официальный сайт Института профсоюзного движения ОУП ВО «АТиСО»);
- www.government.ru (официальный сайт Правительства РФ, материалы Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в разделе «Координационные и совещательные органы»);
- www.trudsud.ru (официальный сайт Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных споров»).