



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

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

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом
ОУП ВО «АТиСО»
протокол № 18
от « 31 » марта 2016 г.
Председатель Ученого совета
Н.Н.Кузьмина

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ**

«ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

С ПРАВОМ ВЕДЕНИЯ НОВОГО ВИДА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

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 профессиональных компетенций, требуемых для выполнения нового вида профессиональной деятельности в сфере экономики труда, управления персоналом.

1.2. Характеристика нового вида профессиональной деятельности

Область профессиональной деятельности прошедших профессиональную переподготовку по программе включает: структурные подразделения, занимающиеся вопросами организации и экономики труда, управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательской; государственного и муниципального управления, занятости и социальной защиты населения.

Знания и навыки, полученные в результате освоения программы профессиональной переподготовки, позволят выпускникам эффективно выполнять задачи по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования работников, разработки проектов перспективных и годовых планов по труду и заработной плате организации ее подразделений, планов повышения производительности труда, рационального использования трудовых ресурсов, подготовки квалифицированных кадров, учету показателей по труду и заработной плате, подготовке проекта коллективного договора, разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; планированию кадровой работы оценке экономической и социальной эффективности управления персоналом; предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций.

Виды профессиональной деятельности, выполнение которых предполагается после освоения программы профессиональной переподготовки «Экономика труда и управление персоналом»:

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

Слушатели, освоившие программу профессиональной переподготовки «Экономика труда и управление персоналом», на которые ориентирована программа, готовы выполнять следующие профессиональные действия:

- по экономической деятельности:

- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта;
- проводить экономический анализ показателей по труду и затрат на персонал;
- осуществлять оценку экономической и социальной эффективности управления персоналом;

- по организационно-управленческой деятельности:

- разработка кадровой политики организации и планирование кадровой работы;
- применение различных методов и форм работы по созданию системы мотивации и стимулирования персонала;
- организация работы по повышению квалификации, профессиональной переподготовки, аттестации персонала;
- применение законодательства о труде и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения вопросов трудовых правоотношений;

- по информационно-аналитической деятельности:

- анализ рынка труда, прогнозирование потребности в персонале;

- анализ кадрового потенциала, изучение профессиональных и личностных качеств работников;
- анализ социальных процессов и отношений в организации;
- использование автоматизированных систем управления и баз данных;

- по социально-психологической деятельности:

- осуществление социально-психологической работы с работниками, как членами профсоюза, так и не являющимися членами профсоюза;
- участие в разработке и реализации планов социального развития предприятия (организации);
- формирование групповых и межличностных взаимоотношений, изучение морально-психологического климата;
- 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 персоналом;
- участие в планировании рационального использования трудовых ресурсов;
- организация деятельности людей, групп по реализации проектов.

1. 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 «Экономика труда и управление персоналом» должны обладать следующими **общекультурными компетенциями:**

- способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества;
- 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;
- способностью применения основ правовых знаний в социально-трудовой сфере и при регулировании социально-трудовых отношений;
- способностью к анализу деятельности профессиональных союзов в системе гражданского общества;
- 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:

- владение навыками разработки концепции управления персоналом, кадровой политики организации, формирования и использования трудового потенциала работников;
- знание основ кадрового планирования;
- знанием основ нормирования и организации труда;
- знанием и использования основных теорий мотивации и различных форм и методов стимулирования персонала;
- умения в организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных социальных технологий, в том числе, в межкультурной среде;
- умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение, владение навыками контроля за использованием рабочего времени;
- знание основ проведения аудита и контролинга персонала и умением применять их на практике, владение выжнейшими методами бюджетирования затрат на персонал.

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;

- 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:

- знание основ организационного проектирования и технологий управления персоналом;
- знание основ использования инноваций в сфере социального управления;
- осуществлять работу по обеспечению соблюдения трудового законодательства и защите трудовых прав работников;
- знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности деятельности организации, инвестиционных проектов в области организации и нормирования труда, управления персоналом.

- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений, знать технологии преодоления локального сопротивления и уметь использовать их на практике.

2. 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.

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

3. 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.

4. Форма обучения

Форма обучения – очная, с частичным отрывом от работы.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Длительность обучения: 1,5 года

Форма обучения: очная

Направление переподготовки: «Экономика труда и управление персоналом»

Специализация: «экономика труда», «управление персоналом»

№ п/п	Наименование дисциплин	Всего часов	В том числе		
			лекции	практич. занятия	контроль знаний
I.	Блок гуманитарных дисциплин	40	20	20	
1.1.	Правовое регулирование социально-трудовых отношений	24	12	12	зачет
1.2.	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства	16	8	8	зачет
II.	Блок профильных дисциплин	144	76	68	
2.1.	Менеджмент организации и стратегическое управление качеством трудовой жизни	16	8	8	зачет
2.2.	Управление персоналом организации	20	12	8	экзамен
2.3.	Рынок труда и занятость населения	12	8	4	зачет
2.4.	Основы экономики труда	40	20	20	реферат экзамен
2.5.	Социальная политика и система социального страхования работников	16	8	8	зачет
2.6.	Актуальные проблемы профсоюзного движения	40	20	20	реферат зачет
III.	Блок специальных дисциплин	108	60	48	
3.1.	Методика социологических исследований	8	6	2	

3.2.	Основы теории конфликтологии и трудовые споры в организации	16	8	8	зачет
3.3.	Организация, регламентация и нормирование труда	28	14	14	экзамен
3.4.	Документационное обеспечение управленческой деятельности и кадровое делопроизводство	8	4	4	
3.5.	Финансовый менеджмент и налогообложение	16	10	6	зачет
3.6.	Основы экономического анализа	16	10	6	зачет
3.7.	Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса	16	8	8	зачет
	Итого аудиторных часов	292	160	132	
IV.	Практика (стажировка)	24	-	24	зачет
	ИТОГО	316			
	Итоговая аттестационная работа				Защита итоговой аттестационной работы

2.2. Учебный график

освоения программы повышения квалификации

3 сессии по 18 календарных дней. Итоговая аттестация в форме защиты итоговой аттестационной работы.

2.3. Содержание дисциплин

I. Блок общегуманитарных дисциплин

1.1. Правовое регулирование социально-трудовых отношений

1.1.1. Общие положения трудового законодательства

Понятие и сущность социально-трудовых отношений. 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. 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.

1.1.3. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время: виды, учет, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Гибкий график, сменная работа, деление рабочего времени. Режим труда. Время отдыха. Отпуск: виды, порядок оформления.

1.1.4. 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.

1.1.5. Дисциплина труда

Дисциплина труда. Понятие дисциплинарного проступка, виды дисциплинарных взысканий, порядок и сроки их применения.

Материальная ответственность сторон трудового договора.

1.1.6. Трудовые споры

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

1.1.7. 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 социального партнерства

Понятия «трипартизм», «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. Ответственность сторон.

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.

1.2.4. Основные формы и документы социального партнерства

Генеральное соглашение: содержание и порядок заключения.

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

II. Блок профильных дисциплин

2.1. Менеджмент организации и стратегическое управление качеством трудовой жизни

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, стратегическое управление качеством трудовой жизни

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. Концепция качества трудовой жизни. Количественные и качественные показатели качества трудовой жизни. Стратегическое управление качеством трудовой жизни.

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. Управление 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 концепции управления персоналом

Основные подходы к управлению персоналом. 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. Рынок труда и занятость населения

2.3.1. Сущность и структура рынка труда

Понятия «занятость» и «рынок труда». Виды занятости. Макроэкономические аспекты занятости. Соотношение производительности труда, заработной платы и безработицы. Инфляция и занятость. Механизмы регулирования занятости. Сущность, функции и структура рынка труда. Механизмы регулирования рынка труда. Особенности российского рынка труда.

2.3.2. Трудовые ресурсы

Понятие «трудовые ресурсы». Спрос и предложение на рынке труда. Классификация трудовых ресурсов. Трудовой потенциал. Мобильность населения. Миграция. Прогнозирование трудовых ресурсов.

2.3.3. Социальные аспекты занятости

Политика государства в сфере занятости. Организация служб трудоустройства. Обучение и переподготовка высвобождаемого персонала. Пособие безработным. Предприятия и рынок труда. Взаимодействие предприятий со службами трудоустройства. Участие профсоюзов в содействии занятости.

2.4. Основы экономики труда

2.4.1. 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

2.4.2. 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.

2.4.3. 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. Тарифная система и 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. 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.

2.5. Социальная политика и система социального страхования работников

Система социального страхования в России. Правовое обеспечение системы социального страхования. Внебюджетные фонды. Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд. Участие профсоюзов в управлении фондами. Социальная защита и обеспечение социальных гарантий работников в системе социального партнерства. Система добровольного страхования работников от различных рисков. Корпоративные системы страхования.

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. Ее 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.

III. Блок специальных дисциплин

3.1. Методика социологических исследований

3.1.1. Классификация методов социологических исследований

Виды социологических исследований, их цели и задачи. Классификация методов социологического исследования. Теоретический и эмпирический уровни социологических исследований. Традиция разделения качественных и количественных методов.

3.1.2. Методологические основы социологического исследования.

Место и функции методики в социологическом исследовании. Взаимосвязь методики с методологией и техникой. Содержательная и организационная функции методик. Методы теоретического и эмпирического уровней в социологии. Метод сбора, обработки и анализа социологической информации. Особенности эмпирического исследования. Методы социальных инноваций и технологий. Методы социального планирования и программирования.

3.1.3. Организация и технология социологических исследований

Выбор и обоснование темы исследования. Постановка исследовательских задач и гипотез. Характеристика объекта исследования. Определение объема информации. Основные этапы исследования: подготовительный; полевые работы; сбор, обработка и анализ социологической информации; оформление результатов исследования. Планирование исследования. Процесс качественного социологического исследования: методологическая установка исследователя, выборка, полевые техники, анализ данных.

3.1.4. Основные методы социологических исследований

Опросные методы. Основное их назначение и области применения. Особенности, преимущества и недостатки метода опроса в социологическом

исследовании. Виды опросов и основные методические требования к ним. Вопросы, анкеты, интервью. Проектирование вопросника (анкеты, интервью). Типичные ошибки при проведении опроса. Назначение, особенности, преимущества экспертного опроса. Основные нормативные требования по использованию экспертизы в социологическом исследовании. Отличительные особенности опроса экспертов по сравнению с массовым опросом. Виды и методы подбора и работы экспертов. Тесты в социологии. Отличие социологических тестов от тестов в психологии. Область применения тестов в социологии. Способы конструирования тестов.

Метод наблюдения: основное назначение, особенность, преимущества и ограничения. Виды наблюдения и методические требования к ним.

3.2. Основы теории конфликтологии и трудовые конфликты в организации

3.2.1. 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.

3.2.2. 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.

3.2.3. 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).

3.2.4. 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.

3.3. Организация, регламентация и нормирование труда

3.3.1. Организация труда

Содержание и принципы организации труда. Показатели эффективности труда. Разделение и кооперация труда. Категории персонала. Профессиональные и квалификационные показатели работников. Мероприятия по совершенствованию организации труда.

3.3.2. Нормирование труда

Сущность норм труда и их виды. Функции, задачи, значение и принципы нормирования труда. Методы нормирования затрат труда и качество норм труда.

Применение аналитического метода нормирования. Технически и научно обоснованные нормы труда.

3.4. Документационное обеспечение управленческой деятельности и кадровое делопроизводство

Основные понятия, определение документа в Государственном стандарте. Социальная сущность и функции документа. Способы документирования и хранения информации. Государственные стандарты в документоведении. Особенности кадрового делопроизводства. Оформление документации при приеме на работу. Взаимодействие с внебюджетными фондами. Исчисление трудового и страхового стажа. Оформление и учет листков по временной нетрудоспособности.

Оформление локальных нормативных актов. Трудовые книжки: правила учета и ведения. Архив, порядок архивирования и передачи дел в архив.

3.5. Финансовый менеджмент и налогообложение

3.5.1. Финансовый менеджмент

Сущность и содержание финансового менеджмента. Финансовые отношения организаций. Понятие финансовых ресурсов, денежных фондов и резервов. Организация финансовой работы на предприятии. Экономические законы функционирования финансовых ресурсов. Классификация финансовых ресурсов экономического субъекта. Влияние факторов внешней среды на развитие системы финансовых ресурсов предприятия. Кругооборот оборотного капитала и источники его финансирования. Определение потребности в оборотном капитале и оценка эффективности его использования.

3.5.2. Налогообложение организации

Налоги и сборы, уплачиваемые организациями с выручки от реализации продукции. Налог на добавленную стоимость. Акцизы. Налоги на прибыль (доход) организаций. Имущественные налоги. Прочие налоговые платежи, уплачиваемые организациями. Налог на доходы физических лиц. Государственная пошлина. Таможенная пошлина.

3.6. Основы экономического анализа

3.6.1. Понятие и содержание экономического анализа

Понятие, содержание, цели, методы экономического анализа. Роль и задачи экономического анализа. Виды анализа и их классификация. Предмет и объекты экономического анализа. Принципы экономического анализа. Связь экономического анализа с другими науками. Методы и методика экономического анализа.

3.6.2. Способы обработки информации в экономическом анализе

Способы сравнения в экономическом анализе. Способы приведения информации в сопоставимый вид. Использование относительных и средних величин в экономическом анализе. Балансовый метод экономического анализа. Способы табличного и графического представления данных. Способы измерения влияния факторов анализа. Способы цепной подстановки данных, абсолютной и относительной разниц. Методика определения резервов в экономическом анализе.

3.6.3. Организация и информационное обеспечения экономического анализа

Основные принципы организации экономического анализа. Организационные этапы в аналитической работе. Организационные формы и исполнители экономического анализа. Планирование аналитической работы. Информационное и методическое обеспечение анализа. Источники экономического анализа. Требования к информации. Документальное оформление результатов анализа.

3.7. Социальный аудит и социальная ответственность бизнеса

3.7.1. Социальный аудит и репутационный менеджмент

Понятия «социальный аудит», «репутация», «социальная ответственность». Принципы и назначение социального аудита. Роль и место социальных индикаторов и социальных отчетов в деловой активности. Международная практика социального аудита (модели социального аудита: американская, французская, немецкая, японская). Характерные черты и особенности российской

модели социального аудита. Объекты социального аудита: персонал, организация, нормирование труда, оплата труда, охрана труда, социально-экологическая сфера

3.7.2. Стандарты социальной ответственности

Международные стандарты социальной ответственности. Характеристика основных и наиболее распространенных международных стандартов и индексов: SA8000, ISO 14001, OHSAS 18001, AA 1000, GRI 3, CRA, CRTUN Global Compact и др. Их структура, содержание, показатели. Хартия международной торговой палаты по устойчивому развитию. Хартия социально ответственного бизнеса Российского союза промышленников и предпринимателей. Стандарт Торгово-промышленной палаты РФ.

3.7.3. Порядок организации и проведения социального аудита

Механизмы реализации социального аудита: методы, процедуры, заключения. Порядок разработки и представления социальных отчетов. Верификация социальных отчетов. Методы проведения социального аудита компании, проекта, персонала. Интерпретация результатов аудита. Внешние и внутренние аудиты

3.7.4. Социальная ответственность

Социальная ответственность в соответствии с требованиями международных стандартов: SA 8000 (ISO 26000). Система экологического менеджмента в соответствии с требованиями стандарта ISO 14001. Система менеджмента безопасности в соответствии с требованиями стандарта OHSAS 18001. Документация стандартизованных систем менеджмента.

Интеграция с системой менеджмента качества, другими системами. Сертификация систем менеджмента социальной ответственности. Оценка эффективности стандартизованных систем

IV. Практика

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

**Итоговая аттестация и присвоение права ведения нового вида
деятельности**

Итоговая аттестация и принятие решения о праве ведения нового вида деятельности в сфере экономики труда по специализации «экономика труда», «управление персоналом» проводится на основании защиты итоговой аттестационной 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 экзаменов, зачетов, подготовку рефератов, итоговой аттестационной работы.

3.4. Темы для написания итоговой аттестационной работы:

1. Использование конвенций и рекомендаций МОТ в регулировании социально-трудовых отношений.
2. Факторы формирования достойного труда в организации (в регионе).
3. Управление производительностью труда на предприятии и задачи профсоюзов.
4. Оценка соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы в организации (регионе, отрасли).
5. Региональные аспекты политики доходов населения и задачи профсоюзов.
6. Регулирование заработной платы на рынке труда и задачи профсоюзов.
7. Регулирование заработной платы в системе социального партнёрства.

8. Регулирование заработной платы в коллективных договорах и соглашениях.
9. Гибкая модель регулирования заработной платы в организации.
10. Стимулирование работников предприятия по результатам их труда.
11. Использование нематериальных стимулов в системе мотивации персонала и задачи профсоюзов.
12. Формирование социального пакета в системе мотивации трудовой деятельности.
13. Управление формированием затрат на персонал в организации.
14. Оплата труда работников бюджетной сферы и задачи профсоюзов.
15. Анализ трудовых показателей и его использование в системе социальной защиты работников предприятия.
16. Современные проблемы организации и нормирования труда и пути их решения.
17. Условия труда на предприятии (в организации) и пути их улучшения.
18. Нормирование труда служащих (рабочих) и пути его совершенствования.
19. Регулирование вопросов организации труда в коллективных договорах и соглашениях.
20. Политика занятости в России (или в регионе) и роль профсоюзов в ее реализации.
21. Оценка внешней миграции населения и рабочей силы в России.
22. Заемный труд и проблемы его использования в организациях.
23. Система управления персоналом на предприятии и пути ее совершенствования.
24. Формирование кадровой политики в организации в современных условиях.
25. Организация профессионального обучения на предприятии.
26. Оценка и мотивация персонала и организации.
27. Оценка эффективности работы кадровой службы.
28. Формирование организационной культуры и управленческой этики.
29. Аудит персонала в организации.
30. Роль социального партнерства в системе управления персоналом.

31. Социальный аудит как инструмент социального партнерства в организации (регионе).
32. Аудит социальной политики организации.
33. Социальный аудит как инструмент повышения социальной ответственности бизнеса.

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/gkrf1/>
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. - 2-е изд., доп. и акт. – М.: Проспект, 2015.
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. - 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 (журналы):

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

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»).