Учреждение образования

«Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина»

Географический факультет

Кафедра туризма и страноведения

**СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И**

**ЭКОНОМИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

учебной дисциплины

«Экономико-управленческие основы социальной работы»

учебно-методический комплекс

для студентов специальностей

«социально-педагогическая деятельность» и

«социально-психологическая деятельность»

 заочной формы получения обучения

Брест

2020

*Составитель:*

Т. С. Силюк

«Социальная политика и экономика социальной работы» учебной дисциплины «Экономико-управленческие основы социальной работы» : учеб.-метод. комплекс / Под общ. ред. Т. С. Силюк. – Брест : Изд-во БрГУ им. А. С. Пушкина, 2020. – 59 с.

Учебно-методический комплекс состоит из 1) тематического плана дисциплины, 2) курса лекций, 3) практической части (планов семинарских занятий, тестов и заданий), 4) вопросов к экзамену, 5) перечня литературы.

УМК соответствует образовательному стандарту высшего образования и требованиям учебной программы по дисциплине «Социальная политика и экономика социальной работы».

Учебно-методический комплекс «Социальная политика и экономика социальной работы» предназначен для студентов всех специальностей дневной и заочной форм обучения.

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| Тематический план | 4 |
| Курс лекций | 5 |
| Планы семинарских занятий | 39 |
| Темы рефератов | 55 |
| Вопросы к экзамену | 57 |
| Список литературы  | 59 |

**ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ТЕМА** | **ЛК** | **ПЗ** |
| 1 | Предмет и особенности курса |  |  |
| 2 | Методология и методика экономико-социальных исследований | 1 |  |
| 3 | Методы получения первичной социальной информации | 1 |  |
| 4 | Мониторинг социальной сферы |  | 2 |
| 5 | Шкалирование как способ измерения социальных характеристик | 2 |  |
| 6 | Социальные организации в экономике | 2 |  |
| 7 | Социальная и трудовая мобильность |  | 2 |
| 8 | Социальная регуляция трудовой деятельности | 2 |  |
| 9 | Модель социального партнерства в Республике Беларусь |  | 2 |
| 10 | Занятость населения и безработица |  |  |
| 11 | Пенсионное обеспечение |  | 2 |
| 12 | Социальный и трудовой конфликты | 2 |  |
|  | **Итого**  | **10** | **8** |

**Тема 1. Предмет и особенности курса «Социальная политика и**

**основы социальной работы»**

1. Предмет и задачи курса «Социальна политика и основы социальной работы».

2. Принципы социальной политики и социальной работы.

3. Методы социальной политики и социальной работы.

**1. Предмет и задачи курса «Социальна политика и основы социальной работы».**

***Социальная политика*** – деятельность государства по созданию и регулированию социально-экономических условий жизни общества с целью повышения благосостояния членов общества, ликвидации негативных последствий рыночных процессов, обеспечения социальной справедливости и социально-политической стабильности в стране.

***Значимость социальной политики*** определяется влиянием:

– на процессы воспроизводства рабочей силы, повышения производительности труда, образовательного и квалификационного уровня трудовых ресурсов;

– на уровень научно-технического развития производительных сил;

– на культурную и духовную жизнь общества;

– на улучшение условий труда и быта,

– на развитие физкультуры и спорта, что дает снижение заболеваемости и оказывает воздействие на сокращение экономических потерь в производстве;

– на общественное питание, дошкольное образование, что освобождает население от домашнего хозяйства, повышает занятость в общественном производстве;

– на науку и ее обеспечение, определяющие перспективы развития;

– на социальную сферу как место приложения труда (в здравоохранении, образовании, торговле, ЖКХ занято от 20 % до 70 % работающих).

***Основные объекты социально-экономической политики:*** рынок труда и занятость; трудовые отношения; оплата труда и доходы населения; система социального обеспечения населения; социальная инфраструктура.

***Главное назначение социальной политики*** – полное удовлетворение материальных, культурных и духовных потребностей, формирование всесторонне и гармонично развитых членов общества.

***Основные задачи социальной политики государства:***

– гармонизация общественных отношений, согласование интересов и потребностей отдельных групп с долговременными интересами общества;

– стабилизация общественно-политической системы;

– создание условий для повышения материального благосостояния людей, стимулирование к участию в общественном производстве;

– обеспечение защиты социально-экономических прав всех граждан, поддержка малообеспеченных групп населения;

– обеспечение рациональной занятости в обществе;

– снижение уровня криминализации в обществе;

– развитие отраслей социального комплекса;

– обеспечение экологической безопасности страны.

***Методы влияния государства на развитие социальной сферы:***

– правовое обеспечение социальной защиты населения, принятие соответствующих законодательных и правовых актов;

– прямые государственные расходы из бюджетов разных уровней на финансирование социальной сферы (образования, науки, медицины и др.);

– социальные трансферты;

– внедрение эффективной системы налогообложения;

– государственные программы по решению конкретных социальных проблем (образовательные, медицинские, экологические и др.);

– установление и контроль за соблюдением социальных и экологических нормативов и стандартов;

– создание сети службы занятости и бирж труда;

– обязательное социальное страхование и пенсионное обеспечение;

– подготовка и переподготовка кадров и организация общественных работ.

***Экономика социальной работы*** *–* экономическая деятельность всей структуры социальной сферы по производству нематериальных услуг.

Сфера производства социальных услуг имеет специфические особенности, состоящие в том, что продукт этой сферы выступает не в виде товара, а в виде определенной деятельности (услуги).

***Особенности социальных услуг:***

– неосязаемость, нематериальный характер;

– несохраняемость;

– изменчивость качества;

– одновременный процесс производства и потребления.

Сфера нематериальных услуг включает ЖКУ, бытовое обслуживание, здравоохранение, образование, культуру, пассажирский автотранспорт и связь, социальное обеспечение и страхование, социальное обслуживание и др. Общим для них является нематериальный характер труда работников, занятых в этих видах деятельности.

***Предмет дисциплины «Социальная политика и основы социальной работы»*** – закономерности экономических процессов в социальной сфере и системе социальной защиты населения, влияние экономических факторов на социальное благополучие общества, отдельных социальных групп и слоев и на каждого конкретного индивида в условиях формирования рыночных отношений; экономические отношения между членами общества (отдельных индивидов и групп) с государством и другими звеньями политической системы, между собой.

***Задачи дисциплины «Социальная политика и основы социальной работы».*** Она должна изучить:

– экономические связи в социальном организме общества, их изменение в переходной период и направленность на социальную защиту тех слоев населения, у которых ущемлены экономические, политические и иные социальные права;

– влияние рыночных отношений на социальный организм общества;

– процессы, происходящие в экономике, и их влияние на социальную жизнь общества, его отдельных групп, членов.

***Функции дисциплины:*** познавательная, методологическая, практическая.

**2. Принципы социальной политики и социальной работы.**

***Принцип гуманизма***предполагает признание человека высшей ценностью, защиту его достоинств и гражданских прав, создание условий для всестороннего проявления способности личности.

***Принцип социальной справедливости***предполагает не абсолютную уравнительность, а справедливую цену труда, приближение минимальной заработной платы к средней, предотвращения большого разрыва в заработных платах руководящего состава и рядового персонала; недопущение чрезмерных перекосов в оплате лиц на государственной службе, введение директивно поддерживаемого соотношения между бюджетной сферой и основным народным хозяйством.

***Принцип общественной целесообразности***предполагает, что контингент защищаемых в обществе должен быть строго ограничен теми категориями населения, кто полностью или частично лишен способности к труду и самообеспечению. Нарушение этого принципа ведет к снижению трудовой мотивации и росту армии иждивенцев. Воплощением этого принципа в практике социальной работы стала система адресной помощи.

***Принцип экономической эффективности***отражает оптимальное соотношение объема социальных расходов и размера отчислений на их финансирование. Отчисления на финансирование социальной сферы должны соотноситься с макроэкономическими показателями: валовым внутренним продуктом, фондом оплаты труда, доходами населения. Превышение оптимальной величины отчислений на социальные нужды провоцирует снижение эффективности производства. Кроме того, принцип экономической эффективности состоит в оптимальном соотношении между социальными выплатами и заработной платы. Размер социальных пособий не должен создавать ситуацию, когда получение пособия предпочтительнее получения заработной платы.

***Принцип приоритета государственных начал***полагает, что государство выступает гарантом экономического обеспечения социально достаточного уровня жизни тем, кто не может сделать этого самостоятельно в силу объективных причин.

***Принцип экономической самостоятельности местных органов***предполагает разграничение экономических полномочий субъектов республиканского и местного уровней. Социальные пособия и другие выплаты должны гарантироваться в минимальных размерах на республиканском уровне, а все выплаты сверх того производится из местного бюджета и местных фондов социального страхования, чтобы население региона и его администрация были заинтересованы в развитии экономики региона и его самообеспечении.

**3. Методы****социальной политики и социальной работы.**

***Социально-экономические методы*** – способы достижения социальных целей. Социальная цель – обеспечение единства интересов общества, групп и отдельных личностей. Правильность применения экономических методов в технологии социальной работы оценивается их эффективностью, т.е. достижением наибольшего социального эффекта для клиента и общества при оптимальных затратах экономических средств.

Экономические методы социальной работы воздействуют на основные аспекты концепции социальной защиты: с одной стороны, побуждая личность к самореализации ее потенциальных возможностей и самообеспечению, с другой – оказывая человеку, семье, группе поддержку в условиях кризисной ситуации. Социально-экономические методы на государственном уровне решают эти задачи через правовую и социальную политику, создание экономических и правовых условий, стимулирующих активную трудоспособную часть общества самим обеспечивать благосостояние – свое, своей семье и всего общества.

***Введение системы минимальных социальных гарантий*** – законодательное установление минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума.

***Компенсация расходов***– возмещение расходов населения различных социальных групп органами власти в связи с ожиданием или наступившим ростом цен в связи с катастрофами природного или антропогенного характера; затратами на рождение ребенка; по уходу за инвалидами и др.

***Система льгот и компенсаций, государственных пособий*** отдельным категориям населения, определяемых законодательно.

***Метод нормативного анализа*** связан с изучением и определением научно обоснованных социально-экономических стандартов и нормативов (допустимого уровня безработицы и бедности, оптимального размера пенсий и социальных пособий).

***Позитивный анализ*** исследует взаимосвязи экономических явлений (например, рост цен и снижение уровня жизни).

***Экономико-математическое моделирование***позволяет определить причины и закономерности изменения экономических процессов и их последствий, а также дает возможность их прогнозирования.

***Экономический эксперимент*** позволяет рассчитать эффективность моделей социальной поддержки (отдельных групп населения, предпринимательской деятельности социальных служб, организационной структуры пенсионных служб и т.д.).

# Тема 2. Методология и методика социально-экономических исследований

1. Сущность и виды социально-экономических исследований.

# 2. Методы исследования социально-экономических процессов.

**1. Сущность и виды социально-экономических исследований.**

***Социально-экономические исследования*** – последовательность определенных этапов деятельности профессиональных исследователей, целью которых является изучение некоторых проблемных фрагментов социальной действительности на основе научно разработанной методологии и методики, позволяющей систематизировать факты об изучаемых социальных явлениях и процессах, об их связях, отношениях и зависимостях.

***Классификация исследований:***

***По решению проблем:***

***1) теоретико-прикладные исследования*** ориентированы на содействие решению социальных проблем путем разработки новых принципиальных подходов к их изучению, формулированию общей стратегии их решения. Исследования выполняются в рамках перспективной исследовательской программы, в которой наряду с прикладными предусмотрено решение достаточно крупной социальной проблемы («Наркомания и молодежь», «Эволюция политической культуры электората»);

***2) прикладные исследования*** направлены на изучение и решение конкретных социальных проблем. Результатом исследований этого типа являются социально-технологические разработки, в реализации которых часто участвуют сами социологи.

***В зависимости от состояния имеющихся знаний о проблеме, которую предстоит изучить:***

***1) формулятивное (разведывательное) исследование*** применяется тогда, когда об изучаемой проблеме имеется общее, смутное представление и никаких, кроме тривиальных, гипотез о подходах к ее решению социолог выдвинуть не может. Типичная сфера применения – новая область знания или новая проблема («маргинализация социальных групп в процессе «демократизации» общества»). Характерный признак ситуации – скудость или полное отсутствие литературы, материалов исследований по этой или сопредельным проблемам. Итог разведывательного исследования – четкая формулировка проблем, целей, задач, гипотез (если надо);

***2) описательное (дескриптивное) исследование*** преследует цель описания качественно-количественных значений характеристик изучаемой проблемы в конкретной предметной области. Необходимое условие проведения дескриптивного исследования является наличия достаточных знаний об объекте и предмете исследования для выдвижения осмысленных гипотез. Типичные примеры – анализ общественного мнения;

***3) аналитико-экспериментальное исследование*** предполагает наличие глубоких знаний в изучаемой области. Его цель – выдвижение объяснительных аналитических концепций, выявление причинно-следственных связей и достаточно обоснованный выход на социально-технологические рекомендации и методики.

***По размеру выборки:***

***1) сплошные*** – основаны на сплошном изучении всего множества единиц, образующих объект исследования, могут служить материалы текущего наблюдения ряда показателей, которые осуществляют органы статистики (рождаемость, смертность, число браков, разводов, пассажирооборот);

***2) выборочные –*** основаны на исследовании некоторого количества единиц данных при соблюдении принципа репрезантативности.

***Репрезентативность*** ***информации*** – такое ее свойство, при котором обеспечивается приемлемый (допустимый, заданный) уровень отклонения количественных значений наиболее важных характеристик (критериев) некоторой части множества изучаемых объектов (выборочной совокупности) от их значений во всей совокупности (генеральной).

***Репрезентативная выборка*** – выборочная совокупность, ошибка репрезентации которой не превышает некоторой заданной величины (в социологии этот уровень принято определять в 5% от номинала).

Выборочную совокупность можно в определённом смысле рассматривать как своеобразную модель, воспроизводящую в миниатюре генеральную совокупность. Однако никогда нельзя забывать, что это достаточно сильное упрощение, идеализация, так как выборка воспроизводит генеральную совокупность только по значениям критериальных характеристик. Значения остальных характеристик выборки могут довольно сильно отличаться от их значений в генеральной совокупности.

# 2. Методы исследования социально-экономических процессов.

***Метод*** (от греческого «методос» – путь к чему-либо) – совокупность приемов и операций практического и теоретического освоения действительности.

Метод вооружает человека системой принципов, правил, руководствуясь которыми он может достичь намеченной цели. Владение методом означает для человека знание того, каким образом, в какой последовательности совершать те или иные действия для решения тех или иных задач, и умение применять это знание на практике.

***Методы научного познания по степени их общности, широте применимости в процессе научного исследования:***

1) общенаучные методы, находящие применение во всех или почти во всех науках;

2) конкретно научные (частные) методы, характерные для отдельных наук или областей практической деятельности.

***1. Общенаучные методы***

***1.1. Эмпирические методы*** – непосредственное исследование реально существующих, чувственно воспринимаемых объектов.

К эмпирическимметодам исследования относят:

***1) наблюдение*** – преднамеренное и целенаправленное восприятие явлений и процессов без прямого вмешательства в их течение, подчиненное задачам научного исследования. Наблюдение используется там, где вмешательство в исследуемый процесс нежелательно либо невозможно.

Наблюдение связано с широким использованием приборов, которые усиливают органы чувств, снимают налет субъективизма с оценки наблюдаемых явлений. Особой сложностью отличается наблюдение в социальных науках, где его результаты во многом зависят от личности наблюдателя и его отношения к изучаемым явлениям.

Достоинства наблюдения: отсутствие опосредствующих звеньев и оперативность получения информации; возможность уловить детали явления, его многогранность; гибкость метода; относительная дешевизна.

Недостатки: локальность, ограниченность изучаемой ситуации, неспособностью охватить совокупность всех признаков познаваемого явления; субъективизм и личностные качества наблюдателя сказываются на результатах, данный метод не может быть применен к наблюдению больших совокупностей и большого количества событий;

***2) эксперимент*** – метод познания, при котором явления изучаются в контролируемых и управляемых условиях.

Эксперимент осуществляется на основе теории или гипотезы, определяющих постановку задачи и интерпретацию результатов.

***Виды эксперимента по задачам***:

– ***качественный***, устанавливающий наличие или отсутствие предлагаемых теорией явлений;

– ***измерительный (количественный),*** устанавливающий численные параметры какого-либо свойства предмета, процесса;

– ***социальный,*** осуществляемый в целях внедрения новых форм социальной организации и оптимизации управления. Сфера социального эксперимента ограничена моральными и правовыми нормами.

***Виды эксперимента по условиям проведения:***

– ***естественный*** – лица, участвующие в эксперименте не знают, что они выступают в роли испытуемых. Проводится в обычной обстановке учебной или трудовой деятельности. Вследствие его специфики применимо лишь ограниченное число сигнальных и регистрирующих устройств, а потому его результаты в значительной доле выражаются в описательной форме;

– ***лабораторный*** – проводится в специально оборудованных сигнальными и регистрирующими устройствами лабораториях. Испытуемый может не знать о всем замысле исследования, но знает, в качестве кого он участвует в эксперименте. Исследователь по мере надобности может воздействовать на условия, в которых протекает деятельность испытуемых;

***3) измерение*** – сравнение объекта по каким-либо сходным свойствам или сторонам. Методика проведения измерений представляет собой совокупность приемов, использующих определенные принципы и средства измерений (измерение температуры с использованием термоэлектрического эффекта).

***Виды измерений по способу получения результатов:***

– ***прямые*** – искомое значение измеряемой величины получается путем непосредственного сравнения ее с эталоном или выдается измерительным прибором;

– ***косвенные*** – искомую величину определяют на основании известной математической зависимости между этой величиной и другими величинами, получаемыми путем прямых измерений (нахождение удельного электрического сопротивления проводника по его сопротивлению, длине и площади поперечного сечения);

***4) описание*** – фиксация средствами естественного или искусственного языка сведений об объекте.

***Методы обработки и систематизации знаний эмпирического уровня:***

– ***анализ*** – процесс мысленного или реального расчленения предмета, явления на части (признаки, свойства, отношения);

– ***синтез*** – соединение выделенных в ходе анализа сторон предмета в единое целое;

– ***индукция*** – мысль исследователя движется от частного (частных факторов) к общему. Различают популярную и научную, полную и неполную индукцию;

– ***дедукция*** – движение мысли от общего к частному;

– ***сравнение*** – установление сходства и различия объектов, явлений.

***2.2 Теоретические методы*** применяются на рациональной (логической) ступени познания для раскрытия глубоких, существенных сторон, связей, закономерностей, присущих изучаемым объектам, явлениям.

К теоретическим методам относят:

***1) метод формализации*** – метод, представления результатов науки в виде формул;

***2)*** ***методы подтверждения и опровержения*** – подтверждают научность или ненаучность теории. Возможность опровержения теории (фальсификация) говорит о том, что данная теория научна, она использует научные приемы, доказательства;

***3)*** ***метод научной абстракции*** – метод, сводящийся к отвлечению в процессе познания от каких-то свойств объекта с целью углубленного исследования одной определенной его стороны;

***4) аналогия*** – умозаключение о сходстве объектов в определенном отношении на основе их сходства в ряде иных отношений;

***5) моделирование*** – создание абстрактных моделей реальных ситуаций и явлений. Используется в случаях, когда объект исследования труднодоступен или его прямое изучение экономически невыгодно;

***6) исторический и логический метод*** тесно взаимосвязаны. Логический метод есть тот же исторический, но очищенный от исторической формы. В свою очередь исторический метод дает ту же, что и логический метод, реальную картину объекта, но логический метод при этом отягощен исторической формой;

***7) аксиоматизации*** – построение научной теории, при котором в основу его кладутся некоторые исходные положения – аксиомы или постулаты. Самой главной аксиомой науки является представление о том, что мир в принципе познаваем.

***2. Конкретно научные методы –*** методы, используемые только в рамках исследований конкретной науки или конкретного явления.

Каждая конкретная наука имеет свои специфические методы исследования. В химии – это спектральный анализ, в биологии – электронный микроскоп, в социологии – анкетирование, интервьюирование.

***Интервьюирование*** – способ проведения социологических опросов как целенаправленной беседы интервьюера и опрашиваемого. Интервью делятся на 2 вида: свободные и стандартизованные (формализованные).

***Анкетирование*** – техническое средство конкретного социального исследования, составление, распространение, изучение анкет. Применяется в общественных науках, при переписях населения, изучении общественного мнения.

***Социометрия*** – метод исследования малых групп, коллективов и организаций, с помощью описания системы *межличностных отношений* между их членами. Техника такого исследования (*опрос* по поводу наличия, интенсивности и желательности различного рода контактов и совместной деятельности).

Важную роль в получении информации играют ***эвристические (неформальные) приемы.***Например, ***экспертные оценки***, основанные на опыте, предвидении, интуиции квалифицированных специалистов и ***фокус-группы.***

***Экспертное оценивание*** – процедура получения оценки проблемы на основе мнения [специалистов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B5%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82) ([экспертов](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%80%D1%82)) с целью последующего [принятия решения](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F_%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9) ([выбора](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D0%B1%D0%BE%D1%80)).

***2 группы экспертных оценок:***

– *индивидуальные оценки* – основаны на использовании мнения отдельных экспертов, независимых друг от друга;

– *коллективные оценки* – основаны на использовании коллективного мнения экспертов. Совместное мнение обладает большей точностью, чем индивидуальное мнение каждого из специалистов. Данный [метод](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4) применяют для получения количественных оценок качественных характеристик и свойств. Например, оценка нескольких технических проектов по их степени соответствия заданному [критерию](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B9_%D0%BE%D0%BF%D1%82%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8), во время соревнования оценка судьями выступления фигуриста.

***Метод фокус-группы*** ***(фокусированное интервью)*** – групповая дискуссия, в ходе которой выясняется отношение участников к тому или иному виду деятельности или явлению. Исследование заключается в глубинном интервьюировании представителей целевой аудитории. Во время интервьюирования от аудитории исследователи получают субъективные мнения об объектах исследования. В широком смысле термин «фокус-группа» означает сам метод исследования, а в узком – группу людей-респондентов.

Метод фокус-группы позволяет получить качественную информацию, основанную на сборе, анализе и интерпретации данных выборочного опроса и наблюдения за поведением небольшого числа потребителей.

**Тема 3. Социальные организации в экономике**

1. Сущность, признаки и структура социальных организаций.

2. Коллектив как социальная организация.

3. Лидерство и руководство в коллективе. Стили управления.

**1. Сущность, признаки и структура социальных организаций.**

***Социальная организация*** (от древнелат. оrganizio – «формирую», «сообщаю стройный вид», [лат.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9B%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) оrganum – «орудие, инструмент») – специфическая социальная единица, которая объединяет индивидов в группу, совместно и скоординировано реализующую общую цель.

Под организацией понимается:

1) свойство общества в целом или какого-либо социального объекта иметь упорядоченную структуру, установленный социальный порядок в системе в целом или отдельных ее подсистемах (организация государственной власти по административно-территориальному принципу, организация на предприятии систем норм выработки и квалификации работ);

2) деятельность, связанная с четким распределением функций и делегированием полномочий, регулированием и координацией действий, управлением (руководитель организует производственный процесс, расставляя людей по рабочим местам таким, чтобы обеспечивалась непрерывность и бесперебойность работы).

***Признаки социальной организации:***

1) это практически действующие группы, ориентированные на достижение рациональных, функциональных, ближайших целей;

2) это сообщества людей, которым свойственна высокая степень формализации (правила, распорядок охватывают всю сферу поведения ее членов);

3) зависимость от качественного состава участников, личных качеств членов, организаторов, групповых свойств (организованности, сплоченности, солидарности, мобильности, управляемости), меняется состав – меняется организация.

***Черты формальной социальной организации:***

– *иерархичность* – выстраивание связей соподчиненности;

– *управляемость* – наличие административного персонала, систематически занимающегося ее управлением, отвечающего за поддержание устойчивости организации, координацию взаимодействий ее членов и эффективность ее деятельности как целого.;

– *рациональность* – в основе ее формирования и деятельности находится принцип целесообразности, сознательного движения к определенной цели;

– *безличность* – она безразлична к индивидуальным личностным особенностям своих членов, рассчитана на взаимоотношения, устанавливаемые по заданной функции;

– *служебные отношения* – предусматривает и регулирует только служебные отношения;

– *функциональность* – подчинена в своей деятельности и в коммуникациях функциональным (необходимым, нужным) целям;

– *наличие организаторов* –

***Элементы формальной структуры социальной организации***:

– цели организации;

– члены организации;

– организаторы, образующие управленческое звено;

– совокупность взаимосвязанных ролей (каждый выполняет свою часть общего дела);

– правила, регулирующие поведение людей;

– средства деятельности (технические, технологические, информационные, финансовые и др.);

– заданный алгоритм действий;

– система взаимоотношений между членами организации (отношения подчинения);

– упорядоченные связи с другими организациями, окружающими социальными группами и общностями (клиентами), институтами (государством), обществом в целом.

***Типы социальных организаций в зависимости от оформления организационной структуры:***

***1) неформальная*** – система межличностных связей, возникающая на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными нуждами, т.е. непосредственная, стихийно возникшая общность людей, основанная на личном выборе связей и ассоциаций между собой (товарищеские отношения, взаимная симпатия, любительские интересы).

Черты неформальной организации:

– спонтанность, незапланированность возникновения;

– существование и функционирование параллельно с формальной организацией;

– неслужебное, «неделовое» содержание межличностных отношений;

***2) формальная*** – форма отношений внутри официально сформированного коллектива, зафиксированных должностными инструкциями, приказами и распоряжениями. Она предполагает соблюдение утвержденных норм поведения и взаимодействие сотрудников в рамках такого коллектива.

Во многих формальных организациях существуют неформальные организации, которые возникают сами по себе, где люди группируются вокруг одного или нескольких человек и регулярно вступают во взаимодействие друг с другом.

***Виды социальных организаций:***

***1) трудовая организация*** – организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг.

Трудовая организация шире производственной и охватывает работников производственных, научных, учебных, медицинских, культурно-просветительских, административных и других организаций.

***2) производственная организация*** относится только к сфере материального производства, в ней объединяются работники с целью производства материальных благ;

***3) общественные организации*** – неправительственные добровольные объединения граждан на основе совместных интересов и целей (экологические, политические, спортивные, досуговые, благотворительные, культурные и др.).

**2. Коллектив как социальная организация.**

***Коллектив*** – первичная форма взаимодействия людей, совокупность лиц, которые планомерно объединяют свои усилия и средства для осуществления социальных задач.

***Характерные черты коллектива как социальной организации:***

– *единая цель* (производство продукта или оказание услуги);

– *управление,* необходимое для принудительного ограничения воли и действий индивидов посредством авторитета власти;

– *кооперация на основе разделения труда* – люди необходимы друг другу для мультипликации своих усилий, которой они достигают посредством интеграции, взаимопомощи и облегчения тяжести труда, распределяя усилия между собой.

***Характеристики коллектива как социальной общности:***

– наличие социальных групп, различающихся по условиям деятельности, интересам, целям, профессиям, видам занятий;

– наличие социальных (человеческих) отношений;

– наличие социального сознания, т.е. осознания общности коллективных интересов.

***Социальные субъекты в организации:*** социальные группы, индивиды и менеджмент, между которыми возникают и развиваются отношения различного типа.

***Группы социальных отношений в коллективе:***

– *между отдельными работниками*: работник – работник, работник – менеджер, менеджер – менеджер, топ-менеджер – менеджер, топ-менеджер – топ-менеджер;

– *между индивидом и группой*: работник – рабочая группа, менеджер – коллектив работников, топ-менеджер – персонал организации;

– *между различными группами*: группа персонала – группа персонала (молодые и старшие, мужчины и женщины, квалифицированные и неквалифицированные), менеджмент – персонал, топ-менеджмент – персонал.

Коллектив – ***социально дифференцированная общность*** людей. Как члены группы они имеют одинаковое положение в организации, общие интересы, цели, нормы и образцы поведения. При этом возможны различные классификации групп: по статусу, размеру, степени формализованности структуры (целевые группы – участки, бригады; социально-психологические группы – неформальные группы, дружеские компании).

Все социальные группы и индивиды в организации взаимодействуют друг с другом и образуют организационное и человеческое единство. Люди, продолжительное время взаимодействующие друг с другом, принимают различные роли, формируют общие нормы поведения, испытывают чувство общности. Поэтому коллектив – единое целое и особый – ***коллективный субъект деятельности***. Он характеризуется уровнем сплоченности, степенью ценностного единства, социально-психологическим климатом.

**3. Лидерство и руководство в коллективе. Стили управления.**

***Лидерство*** – психологическая характеристика поведения отдельных членов группы.

***Руководство*** – социальная характеристика отношений в группе, с т.зр. распределения ролей управления и подчинения, регламентированный обществом правовой процесс.

***Виды лидерства:***

– ***формальное лидерство*** – влияние исходит из официального положения в организации;

– ***естественное лидерство*** – влияние исходит из признания другими личного превосходства лидера. Важно не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, будто он обладает этими качествами.

Лидер и руководитель имеют дело с одним и тем же типом проблем, связанных со стимулированием персонала организации, нацеливанием его на решение определенных задач, заботой о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, лидерство – на том, чтобы люди делали правильные вещи.

**Таблица 1 – Сравнительная характеристика руководства и лидерства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Руководитель** | **Лидер** |
| Осуществляет регуляцию официальных отношений группы как социальной организации | Осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе |
| Действует целенаправленно | Действует стихийно |
| Стабилен  | Нестабилен, зависит от настроения группы |
| Имеет определенную систему санкций | Имеет менее определенную систему санкций |
| Процесс принятия решений сложен и опосредован множеством обстоятельств | Решения принимают непосредственно по групповой деятельности |
| Имеет тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям, ориентируются на кем-то установленные цели | Сам устанавливает свои цели и использует их для изменения отношения людей к делу |
| Направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. | Воодушевляет людей и вселяет в них энтузиазм, передавая свое видение будущего и помогая адаптироваться к новому, пройти этап изменений |
| Предпочитает порядок во взаимодействии с подчиненными, строит отношения с ними соответственно тем ролям, которые подчиненные играют в формальном процессе принятия и реализации решений  | Подбирает людей, которые понимают и разделяют их взгляды и идеи, склонен к использованию эмоций и интуиции, готов вызвать у последователей сильные чувства любви и ненависти |
| Видит себя частью организации или членом особого социального института | Не связывает уважение к себе с принадлежностью к организации |
| Строит работу на формальных должностных обязанностях, контролируя поведение других и реагируя на отклонение от плана | Строит свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их |
| Концентрирует усилия в области принятия решений, решения принимает на основе прошлого опыта | Предпринимает попытки разработки новых и неоднозначных решений проблемы, берет на себя риск и бремя выявления новых проблем |

***Стили лидерства и руководства:***

– авторитарный (автократический, директивный, диктаторский);

– демократический (коллегиальный);

– либеральный (попустительский, либерально-анархический).

***Авторитарный стиль управления*** характеризуется жестким единоличным принятием руководителем всех решений («минимум демократии»), жестким постоянным контролем за выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»), отсутствием интереса к работнику как к личности. Сотрудники должны исполнять лишь то, что им приказано. При этом они получают минимум информации. Интересы сотрудников во внимание не принимаются.

*Достоинства стиля:* за счет постоянного контроля этот стиль управления обеспечивает вполне приемлемые результаты работы по непсихологическим критериям: прибыль, производительность, качество продукции может быть хорошим.

*Недостатки стиля:*

– высокая вероятность ошибочных решений;

– подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников;

– неудовлетворенность людей своей работой, положением в коллективе;

– неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги) обусловливает повышенную психологически-стрессовую нагрузку, что вредно для психического и физического здоровья.

Этот стиль управления целесообразен в критических ситуациях (аварии, военные действия).

***Демократический стиль управления*** характеризуется тем, что управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников («максимум демократии»), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками («максимум контроля»); руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учету их интересов, потребностей, особенностей.

Демократический стиль является наиболее действенным, поскольку демонстрирует *ряд достоинств:*

– обеспечивает высокую вероятность правильных взвешенных решений, высокие производственные результаты труда;

– создает благоприятный психологический климат и сплоченность коллектива;

– повышает удовлетворенность людей своей работой и членством в коллективе;

– предполагает взаимодействие на основе доверия и взаимопонимания;

– позволяет каждому сотруднику выражать свое мнение по разным вопросам, не опасаясь мести;

– стимулирует инициативу со стороны подчиненных;

– создает благоприятный психологический климат в коллективе.

Однако реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, психологически-коммуникативных способностях руководителя.

***Либеральный стиль управления*** характеризуется «максимумом демократии» (все могут высказывать свои позиции, но реального учета, согласования позиций не стремятся достичь) и «минимумом контроля» (принятые решения не выполняются, нет контроля за их реализацией, все пущено на самотек).

*Недостатки стиля:*

– результаты работы низкие;

– руководитель безынициативен, не вмешивается в процесс работ;

– люди не удовлетворены своей работой, руководителем;

– психологический климат в коллективе неблагоприятный;

– отсутствует сотрудничество;

– нет стимула добросовестно трудиться;

– разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров и подгрупп;

– возможны скрытые и явные конфликты;

– идет расслоение на конфликтующие подгруппы;

– возможно несовпадение формы и содержания действий руководителя (внешне используется форма демократического стиля (демонстрация внешнего расположения, вежливости к подчиненным), в действительности решение руководителем давно принято единолично (маскировка авторитарного руководителя под «демократического»)).

**Тема 4. Социальная и трудовая мобильность**

1. Сущность и типы социально-трудовой мобильности.

2. Факторы социально-трудовой мобильности.

3. Трудовая миграция и ее причины.

4. Социальная и трудовая адаптация и ее последствия.

**1. Сущность и типы социально-трудовой мобильности.**

***Социальная мобильность –*** любой переход индивида или социальной группы из одной социальной позиции в другую, определяемый с точки зрения широких профессиональных или социально-классовых категорий.

***Профессиональная мобильность*** – способность к изменениям в содержании трудовой деятельности, вызванным разными причинами; предполагает готовность работника при необходимости освоить новые для себя функции работы, связана с наличием у работников дополнительных или смежных профессий, степенью освоения своей профессии, хорошей базовой теоретической подготовкой как условием быстрого освоения новых функций, мотивацией, направленной на изменение трудовой деятельности.

***Социально-трудовая (трудовая) мобильность***– перемещения людей из одних социально-профессиональных групп, сфер занятости, видов трудовой деятельности и рабочих мест в другие.

Социально-трудовая мобильность многообразна.

***Типы перемещений:***

***1) поколенные перемещения:***

– *межпоколенные перемещения –* перемещения людей в межпоколенном плане, профессионально-трудовые изменения в их жизни по сравнению с «родителями», влияние семьи на профессиональные ориентации;

– *внутрипоколенные перемещения –* перемещения людей в течение их индивидуальной жизни и карьеры, образующие «жизненный путь», который характеризуется количеством, структурой и качеством профессионально-трудовых изменений, их значением и последствиями для конкретного работника;

***2) по уровням перемещений:***

–·***внутриорганизационная мобильность*** – перемещение в пределах одной организации (перемещение с одной должности на другую, переходы в другие подразделения);

– ***межорганизационная мобильность*** – готовность в поисках более выгодного места работы сменить организацию. Она требует высокого профессионализма, способности к быстрой адаптации, освоению новой организационной культуры, умения представить себя в выгодном свете;

·– о***траслевая мобильность***– это способность изменить профиль работы и готовность в связи с этим сменить организацию в рамках отрасли, что предполагает освоение работником не только новых требований работы или должности, но и специфики новой работы или даже организации;

– ***территориальная (географическая) мобильность*** – способность к территориальным перемещениям, смене места жительства в поисках нового места работы. Традиционно наиболее мобильной является молодежь.

***3) внутрифирменные перемещения:***

– *горизонтальные перемещения.*Они различаются по критерию – неизменению или изменению статуса (текучесть кадров, кадровые перестановки);

– *вертикальные перемещения* – передвижение в иерархии управления (повышение или понижение по карьерной лестнице). Тут весомым оказывается субъективный фактор: как сам человек и окружающие воспринимают изменения в работе и социально-экономическом положении, что они считают «понижением» и «повышением»;

– *межцеховое* – перемещение рабочих между цехами, отделами и другими подразделениями предприятия из-за технических изменений в производстве, организационной перестройки, перестановки в результате выбытия других, неудовлетворенности условиями труда, отношениями с администрацией или коллективом, желания работать в другом подразделении рядом с друзьями, членами семьи;

– *межпрофессиональное* – переход к новой профессии в связи с техническим прогрессом или с реализацией личных интересов;

– *квалификационное* – переход от одного разряда к другому;

– *переход рабочих в другие категории* (рабочие, специалисты, служащие).

***4) перемещения относительно группы:***

– *внешние перемещения –* перемещения из социальной группы и в нее;

– *внутренние перемещения –* перемещения внутри данной группы;

***5) перемещения относительно группы:***

– *единичные перемещения –* перемещение одного члена коллектива;

– *групповые перемещения –* массовые перемещения по социально-экономическим причинам (вследствие одной для всех социально-экономической причины), либо социально-психологическим причинам (эффекты группового поведения – следование моде, подражание, паника);

***6) перемещения относительно работника:***

– *разовые перемещения –* одно изменение рабочего места, в результате которого работник достигает желаемых целей в труде и занятости;

– *перманентные перемещения –* несколько переходов работника в поиске удовлетворяющего его труда;

***7) перемещения по степени добровольности:***

– *вынужденные перемещения –* перемещения, связанные с управленческими решениями; самостоятельные перемещения при конфликтах или принудительном выборе.

– *добровольные перемещения –* перемещения по собственному желанию или согласованию.

**2. Факторы социально-трудовой мобильности.**

К факторам социально-трудовой мобильности относят все объективные и субъективные обстоятельства, которые влияют на перемещения, вынуждают к ним или делают их невозможными, способствуют или препятствуют им.

***Факторы социально-трудовой мобильности:***

***1) общие социально-экономические причины и мотивы***:

– *экстремальный мотив* (перемещения происходят вследствие реального кризиса определенной сферы занятости, предвидения неперспективности рабочих мест самими работниками);

– *мотив максимального или минимального достижения и* *сохранения* (перемещения связаны с особенно значительными доходами, ради прибавки в заработке, сохранения прежнего уровня оплаты труда);

–·*имущественный мотив* (возможность стать собственником, выгодно «избавиться» от конкретных средств производства с целью желаемого изменения занятости);

– *косвенный мотив* (перемещения происходят ради нематериальных целей – работа в соответствии со специальностью и квалификацией, лучшие условия труда, но последние позволяют эффективнее работать и больше зарабатывать);

***2) социально-культурные модели и особенности профессиональных ориентаций***– влияние на поведение людей в выборе профессий.

– индивиды ориентируют себя на разные виды труда с учетом своих предрасположенностей, желаний и способности;

– в представлениях общества существуют «хорошие» и «плохие» виды труда (дворники, юристы), и все ориентируются на «хорошие». Соображения предрасположенности имеют малое значение;

***3) образование и его доступность, уровень квалификации****,* которые в данной экономической ситуации определяет широту выбора вида труда и диапазон возможностей профессионально-трудовой мобильности, диверсификации деятельности.

Высококвалифицированные работники более инертны, так как перемещение к другим видам труда связано с затратами времени и сил на обучение, потерей опыта и мастерства в прежней работе. На уровне высококвалифицированного труда перемещения малоэффективны. Низкоквалифицированные работники перемещаются более безболезненно, для них сама проблема их квалификации несущественна;

***4)* *возраст и стаж работы.***Возраст рассматривается как препятствие при горизонтальных перемещениях, поскольку с ним понижаются адаптивные способности, усиливаются инертность и консерватизм. Человек с большим стажем работы на данном предприятии в данной профессии и на данном рабочем месте может просто не желать «усложнять» свою профессионально-трудовую биографию на ее заключительном этапе.

В то же время возраст и стаж работы могут способствовать вертикальным перемещениям. Они свидетельствуют об определенных профессионально-трудовых заслугах и опыте, что и дает основание к административному повышению статуса человека. Возраст и стаж дают человеку моральное основание и мотив стремиться к повышению профессионально-трудового и экономического статуса, к социальному и экономическому росту.

***5) семейное положение и обстоятельства.***С образованием семьи или увеличением число детей человек может поменять работу из соображений более высокой оплаты, большего количества свободного времени, более удобного рабочего режима.

***6)* *отношение к конкуренции и профессионально-трудовая самооценка.***Конкурентные группы занятости – совокупность социальных, профессиональных, квалификационных, возрастных, образовательных категорий работников, имеющих основание претендовать на определенное рабочее место. Каждому рабочему месту соответствует свой состав конкурентных групп. На определенные рабочие места могут претендовать многие, но стремятся к ним не все, на другие могут претендовать немногие, хотя почти все стремятся к ним.

***7)* *информированность.***Люди принимают решение о перемещении, соглашаются или не соглашаются на перемещение с учетом и под влиянием той информации, которая им доступна. В момент выбора представление человека о новом виде труда и его реальные характеристики часто не совпадают. Покидая потом работу, люди ссылаются на «разочарование», несоответствие работы ожиданиям и представлениям.

Фактор информированности распространяется и на оценку перспектив. Это особенно существенно в нестабильной ситуации, когда характер и значимость данного труда могут изменяться во времени.

***8) принципиальное отношение к работе и привязанность к коллективу****.* Есть люди, которые не покидают свою работу даже при ее ухудшающихся социально-экономических условиях. Причиной подобного поведения может быть не только инерция. В данном случае играет роль особая любовь и преданность своей профессии, конкретным профессионально-трудовым задачам и функциям. Вероятен и фактор человеческих отношений, ценности и привычности для работника его коллектива, нежелания разрушать какие-то совместные планы, создавать себе авторитет заново в другой трудовой общности.

**3. Трудовая миграция и ее причины.**

***Миграция рабочей силы*** – перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера.

***В зависимости от пересечения границ страны*** бывает:

– *внутренняя миграция* – перемещение трудовых ресурсов между регионами страны или между городом и селом; численность населения страны при этом не меняется;

– ***внешняя миграция*** – перемещение трудовых ресурсов между странами, влияющее на численность населения страны-донора и страны-рецепиента.

***2 вида международной миграции рабочей силы:***

– международная *переселенческая* миграция:

– международная *трудовая* миграция.

***Категории участников миграционных процессов:***

– *мигрант* – человек, совершающий миграцию, переселение внутреннее и внешнее;

– *эмигрант* – человек, выезжающий на постоянное место жительства в другое государство, покинувший страну своего гражданства или постоянного проживания;

– *иммигрант* – граждан одного государства, приехавший и поселяющийся на постоянное или длительное время на территории другого государства.

***5 типов современной международной миграции:***

– переселенцы, переезжающие на постоянное место жительства;

– работающие по контракту со сроком пребывания в принимающей стране;

– профессионалы, имеющие высокий уровень подготовки, практический опыт работы; преподаватели и студенты, перемещающиеся в мировой системе высшего образования;

– нелегальные иммигранты, иностранцы с просроченной или туристической визой, занимающиеся трудовой деятельностью;

– беженцы – лица, вынужденные эмигрировать из-за какой-либо угрозы.

***Функции миграции:***

– *перераспределительная* – перераспределение населения, связанное с размещением производительных сил между отдельными территориями страны, природными зонами, районами, селом и городом;

– *селективная* – неравномерное участие в миграции различных групп ведет к изменению качественного состава населения разных территорий. Мужчины и лица трудоспособных возрастов участвуют в миграции активнее, чем нетрудоспособные и женщины;

– *экономическая* – обеспечение территорий необходимой рабочей силой и их функционирование в процессе производства;

– *социальная* – стремление более полно удовлетворить свои потребности, повысить жизненный уровень.

***Причины международной трудовой миграции:***

***1) экономические:***

– различия в уровне обеспеченности стран трудовыми ресурсами;

– несоответствие в уровнях заработной платы и уровне жизни;

– несоответствие характеристик трудовых ресурсов материально-технической базе национального производства;

– состояние национального рынка труда.

***2) неэкономические:***

– политические,

– национальные,

– религиозные,

– расовые,

– семейные.

***Мотивы участия в международной трудовой миграции:***

– «не умереть с голода» (миграция малоквалифицированной рабочей силы из стран с низким уровнем экономического развития и высоким уровнем безработицы);

– поиск конкретной работы в целях самовыражения; «социальный комфорт» в стране иммиграции, социально-культурные и психологические условия жизни (миграция высококвалифицированных специалистов)

– снижение налоговой нагрузки (миграция из Швеции).

**4. Социальная и трудовая адаптация и ее последствия.**

Понятие адаптация происходит от лат. adapto – приспособляю. Оно заимствовано из биологии и означает прилаживание, приспособление к окружающей среде.

***Адаптация*** – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постоянной врабатываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

***Социальная адаптация*** – процесс вживания индивида в социальную среду и превращение ее в сферу его деятельности.

***Трудовая адаптация*** – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами. Трудовая адаптация – разновидность социальной, представляет собой взаимодействие работника с новой трудовой ситуацией, в процессе которого согласовываются требования и ожидания участников.

***Специфика трудовой адаптации:***

– процесс, в рамках которого не только личность или группа, которые адаптируются, приспосабливаются к новой среде, но и среда испытывает на себе воздействие «адаптантов». Приход нового работника в коллектив изменяет и сам коллектив, наполняет его нормами и ценностями, носителями которых выступают новые члены коллектива;

– процесс адаптации не сводится лишь к приспособлению к среде, коллективу новых работников. Сама новая социальная среда «приходит» в коллектив и заставляет людей адаптироваться к ней. Люди, работающие на тех же предприятиях, что и раньше, вынуждены приспосабливаться к новым формам собственности, рыночным отношениям, новым технологиям.

Следовательно, трудовая адаптация – взаимное приспособление работника (группы) и организации.

***Этапы адаптации:***

– внедрение в среду;

– принятие и усвоение норм и ценностей этой среды;

– активное отношение субъекта к этой среде с целью наиболее полного удовлетворения обоюдных интересов.

Адаптированность человека к конкретной трудовой среде проявляется в его реальном поведении, в конкретных показателях трудовой деятельности: эффективности труда; усвоении социальной информации и ее практической реализации; росте всех видов активности; удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности.

**Тема 5. Занятость населения и безработица**

1. Занятость населения и ее формы.

2. Понятие, виды и последствия безработицы.

3. Политика занятости.

**1. Занятость населения и ее формы.**

***Занятость населения*** – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им трудовой доход.

***Занятыми считаются граждане:*** лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, лица младших возрастов, которые в рассматриваемый периоде выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени; работающие по найму; временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации и т. д.; самостоятельно обеспечивающие себя работой (предприниматели, фермеры, члены производственных кооперативов; избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу; обучающиеся с отрывом от производства.

***Различают несколько аспектов занятости:***

– ***полная занятость*** – ситуация, когда все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Полная занятость предполагает отсутствие циклической безработицы при наличии ее естественного уровня;

– ***продуктивная занятость*** – занятость в общественном производстве, т. е. производстве материальных благ и оказании услуг, что определяет, в конечном счете, уровень и качество жизни населения;

– ***рациональная занятость*** – отношение продуктивной занятости к общей занятости населения;

– ***эффективная занятость*** – использование занятой рабочей силы без потерь с получением наибольшего материального результата.

**2. Понятие, виды и последствия безработицы.**

***Безработица*** – социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу в сфере общественного воспроизводства.

***Причины безработицы:*** экономические кризисы, во время которых происходит массовое сокращение рабочих мест из-за банкротств; внедрение достижений НТП, приводящих к ликвидации старых профессий, изменения в демографической структуре трудоспособного населения; желание найти лучшую работу (с возможностью карьерного роста, большей зарплатой, гибким графиком работы и пр.).

***Безработным*** считается тот, кто хочет и может работать и ищет работу, но не имеет рабочего места. ***Безработными*** считаются граждане в трудоспособном возрасте, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости. ***К безработным относят*** лиц от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

– не имели работы (доходного занятия);

– занимались поиском работы, т. е. обращались в службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати, предпринимали шаги к организации собственного дела;

– были готовы приступить к работе;

– проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения к категории «безработный» обязательно наличие 3 первых условий.

Различают следующие ***виды безработицы***:

*– фрикционная,* связанная с временными перерывами в работе из-за поисков новой работы, смены места жительства, учебы или повышения квалификации с отрывом от производства;

*– структурная,* возникающая в связи с внедрением достижений научно-технического прогресса в производство, когда новой структуре рабочих мест не соответствует сложившаяся профессионально-квалификационная структура рабочей силы;

*– циклическая,* связанная с экономическими циклами. В период спада наблюдается снижение спроса на рабочую силу во всех отраслях;

*– сезонная,* обусловленная изменением спроса на рабочую силу в отдельных отраслях в разное время (в сельском хозяйстве, строительстве);

*– институциональная,* вызванная правовыми или другими институциональными нормами;

*– региональная,* характерная для отдельного региона;

*– добровольная безработица,* когда люди не хотят работать из-за низкой заработной платы, удаленности места работы от места жительства и по другим причинам, несмотря на наличие свободных рабочих мест;

*– вынужденная безработица,* возникающая при избыточном предложении труда, когда невозможно получить работу даже с низкой зарплатой;

*– скрытая безработица,* когда число работников в производстве превышает объективно необходимое количество.

Фрикционная и структурная безработица имеют место в любой экономике и существуют постоянно. Поэтому занятость считается полной, когда уровень безработицы равен сумме фрикционной и структурной безработицы. Такой уровень называется *естественным уровнем безработицы.* Он имеет тенденцию к росту. Если в 60-х гг. XX в. естественная безработица составляла 4% совокупной рабочей силы, то в 80-х гг. – 5–6%.

*Уровень безработицы* при полной занятости определяется отношением количества полностью безработных, зарегистрированных официальными службами занятости, к общему количеству занятых (в процентах).

Безработица ведет к значительным экономическим потерям в товарах и услугах, не производящихся из-за простоя оборудования. В результате не создается определенная часть ВВП. Взаимосвязь между потерями ВВП и безработицей определяется *законом Оукена:* каждый 1% прироста безработицы сверх естественного уровня приводит к отставанию объема ВВП на 2,5%.

К социальным последствиям безработицы относится снижение жизненного уровня безработного и его семьи. Ухудшается психологическое состояние безработного, увеличивается количество конфликтов в семьях, отмечается рост пьянства, разводов, суицидов, преступности и социальной напряженности.

Безработные есть в каждой стране. Для рыночной экономики безработица – нормальное явление. Однако ее уровень не должен превышать естественного уровня, то есть 5–6%. Появление открытой безработицы поставило вопрос о формировании рынка труда. Практически во всех странах существуют службы занятости, которые помогают безработным найти работу. Также данные службы организуют переобучение безработных и обучение окончивших среднюю школу в соответствии со сложившейся структурой спроса на профессии, выплачивают пособия по безработице, оказывают материальную помощь наиболее нуждающимся безработным.

**3. Политика занятости.**

Рынок труда государство регулирует при помощи следующих ***групп методов:***

– ***экономические методы*** – методы стимулирования предпринимателей к сохранению и созданию рабочих мест, осуществлению профессионального обучения кадров (льготное кредитование и налогообложение, бюджетная политика);

– ***организационные методы*** – создание службы занятости и трудоустройства, информационной системы, обслуживающей рынок труда, государственной системы профессиональной ориентации молодежи, подготовки и переподготовки кадров;

– ***административно-законодательные методы*** – регламентация порядка заключения трудовых договоров, продолжительности рабочего времени, сверхурочных работ, введение обязательных отчислений предпринимателей в фонды по обеспечению занятости, определение квот на трудоустройство, регулирование периода трудовой жизни.

***В зависимости от области воздействия различают:***

– ***меры прямого влияния*** осуществляются путем реализации государственных программ, направленных на отдельные специфические точки рынка труда, т. е. они имеют выборочную направленность и воздействуют в основном на предложение труда;

– ***меры косвенного влияния*** направлены на поддержание или изменение условий хозяйствования и предполагают использование макроэкономических рычагов воздействия на население, на условия регулирования спроса на труд.

***По выбору средств вариантов политики в области занятости:***

– ***активный вариант*** предполагает интенсивное использование инвестиционной, финансовой, кредитной, налоговой и бюджетной политики;

– ***пассивный вариант*** сводится к содействию в заполнении вакантных рабочих мест и выплате пособий по безработице.

В условиях рыночных отношений полная занятость определяется равновесием спроса и предложения трудовых ресурсов, в то время как экстенсивный путь развития был ориентирован на всеобщую занятость, которая не обеспечивает эффективного использования трудовых ресурсов. Опыт стран с развитой рыночной экономикой показывает, что механизм саморегулирования рынка труда необходимо дополнить государственным регулированием для решения проблем занятости.

Одно из основных противоречий обеспечения занятости – невозможность добиться абсолютной синхронности перемен в цепочке: структурные сдвиги в экономике – модернизация рабочих мест – изменение потребности в кадрах – высвобождение работающих – предоставление новой работы. В современных условиях в Республике Беларусь растет безработица, связанная со структурной перестройкой экономики, диспропорциями в ее развитии, внедрением новой техники и технологии в производство. Основной контингент безработных в Беларуси – это люди предпенсионного возраста, женщины, молодежь.

***Механизм регулирования занятости населения*** направлен на регулирования спроса и предложения на рынке труда. ***Основные направления государственного механизма регулирования занятости:*** регулирование развития системы рабочих мест; регулирование спроса на рабочие места; участие государства в развитии системы образования и профессиональной подготовки кадров.

Необходимо применять механизм экономического стимулирования работодателей за сохранение численности персонала, создание новых рабочих мест, частные инвестиции на создание новых рабочих мест.Особое внимание должно уделяться реализации мероприятий, направленных на решение вопросов вторичной занятости, сезонной занятости женщин и молодежи, развитию системы профессиональной ориентации подростков, поддержке молодежного и женского предпринимательства

***Основные мероприятия государственной политики занятости:***

– опережающее переобучение, переподготовка по дефицитным специальностям и повышение квалификации работников;

– использование общественных работ;

– развитие профессиональной ориентации и психологической поддержки потенциальных безработных;

– доведение социальных показателей до пределов, предотвращающих социальное недовольство и социальные взрывы (минимальная потребительская корзина, минимальная заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму);

– придание госбюджету социальной направленности;

– создание инспекции, осуществляющей контроль за исполнением работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость;

– создание фонда занятости населения за счет обязательных страховых взносов работодателей для финансирования служб занятости;

– стимулирование предприятий для создания новых рабочих мест;

– поощрение частного предпринимательства и стимулирование самозанятости населения, развитие малого бизнеса;

– использование гибких форм занятости;

– широкая информация населения о возможности трудоустройства (проведение ярмарок вакансий, дней открытых дверей и т. д.).

– развитие рынка жилья, преодоление монополизма государственной собственности.

# Тема 6. Пенсионное обеспечение

# 1. Сущность и виды пенсий. Типы пенсионных систем.

# 2. Зарубежный опыт пенсионного обеспечения.

# 3. Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь

# 1. Сущность и виды пенсий. Типы пенсионных систем.

***Пенсия*** – гарантированная регулярная денежная выплата для материального обеспечения граждан в старости, в случае полной или частичной нетрудоспособности, потери кормильца, в связи с достижением в определенных сферах трудовой деятельности установленного стажа работы.

***Виды пенсий:***

*1) трудовые пенсии:* по возрасту; инвалидности; случаю потери кормильца;за выслугу лет; за особые заслуги перед республикой;

*2) социальные пенсии.*

***Типы пенсионных систем по способу финансирования:***

***1)******распределительная (солидарная)*** – финансирование расходов на выплату текущих пенсий осуществляется за счет собранных страховых взносов, уплачиваемых работодателями и гражданами. Размеры пенсий зависят от объема страховых отношений, поступивших в пенсионный фонд в текущий период времени и количества получателей пенсий, между которыми эти средства распределяются;

***2)******накопительная (сберегательная, накопительная)*** – пенсии финансируются за счет предварительно накопленных каждым застрахованным средств по установленному тарифу, которые аккумулируются на личных счетах застрахованных. Размеры пенсий зависят от объема накопленных средств (с учетом накопленных процентов) до начала получения пенсии;

***3)******условно-накопительная*** – застрахованный имеет индивидуальный счет, на который помещаются его взносы и начисленные проценты. Однако накопление происходит условно, а не фактически, так как взносы работников не инвестируются, а немедленно идут на выплату пенсий. Такая система по своей природе остается распределительной.

***4) смешанная*** – распределительный способ финансирования пенсий с элементами накопления.

***Виды пенсионного обеспечения в зависимости от участия государства:***

– государственное;

– частное;

– смешанное.

## ***Компоненты пенсионных систем***

– пенсия, не обеспеченная взносами, как гарантия минимального жизненного уровня даже для тех, кто не работал стандартную пенсию. (есть в 80 странах);

– обязательная пенсия, зависящая от доходов, основанная на индивидуальных накоплениях. Отчисления на персональный счет обязательны и жестко контролируются;

– обязательная пенсия, зависящая от сбережений;

– дополнительная добровольная пенсия;

– дополнительные виды социальной поддержки (пособия в рамках социальных программ).

**Таблица 2 – Сравнительные преимущества и недостатки распределительных и накопительных пенсионных систем**

|  |  |
| --- | --- |
| **Распределительная система** | **Накопительная система** |
| возможность для каждого последующего поколения получать реальные пенсии большего размера, чем они внесли в пенсионную систему, при устойчивом техническом прогрессе и экономическом росте  | выплаты каждого поколения зависят от собственных взносов |
| способность защитить пенсионные выплаты от обесценивающего [влияния инфляции](http://stom.tilimen.org/robert-chaldini-psihologiya-vliyaniya.html), поскольку выплачиваются «сегодняшние» деньги  | защищает от инфляции пенсионные сбережения на этапе их формирования и выплате пенсии припрогнозируемой инфляции. Не [справляюся с](http://stom.tilimen.org/uchebnij-kurs-ftd-fakuletativi-napravlenie-podgotovki-020400-6.html) непрогнозируемой инфляцией в период выплаты пенсий. Если фактические темпы инфляции выше, чем ожидалось, то накопительная система не позволяет индексировать выплаты в соответствии с фактической инфляцией |
| позволяет увеличивать реальную стоимость пенсий в соответствии с экономическим ростом | не позволяет увеличить реальную стоимость пенсий в соответствии с темпами экономического роста после выхода на пенсию |
| право индивида на получение пенсии может быть сформировано быстро, поскольку пенсии выплачиваются за счет нынешних платежей работающих граждан | требуется длительный срок для возникновения права на получение пенсии, поскольку нужно много лет, чтобы накопить сумму, достаточную для получения достойной пенсии |
| чувствительна к изменениям в возрастной структуре населения, которые увеличивают число пенсионеров, приходящихся на одного работающего. Рост продолжительности жизни, колебание рождаемости ведут к увеличению усилению нагрузки на каждого работающего. Система сталкивается с необходимостью сокращения размера пенсий, увеличения пенсионного возраста, увеличения размера пенсионных взносов, что грозит социальными потрясениями и большими политическими издержками | не обеспечивает качественно лучшей защиты от демографических, изменений, однако лучше осуществляют разделение производимого продукта между работающими и пенсионерами с большей экономической предсказуемостью и с меньшими политическими издержками |
| делает пенсионеров зависимыми от будущих поколений | способна повысить совокупную норму сбережений в экономике |

# 2. Зарубежный опыт пенсионного обеспечения.

***2 направления в политике пенсионного обеспечения в развитых странах:***

– гарантированное государственное обеспечение всеобщей минимальной трудовой пенсии и поддержка малоимущих слоев населения;

– расширение возможностей граждан в обеспечении собственной старости через дополнительное накопительное страхование.

Сочетание государственной гарантированной пенсии и частной накопительной пенсии позволяет поддерживать высокий социальный уровень. Все страховые взносы работников и работодателей перечисляются на *персональные страховые счета* ***в негосударственные страховые фонды.***Денежные средства инвестируются в надежные объекты, прибыль от которых зачисляется на эти же персональные счета пропорционально находящимся на них средствам. При достижении пенсионного возраста сумма средств, накопленных на счету клиента, является базой для определения размера дополнительной пенсии. В Западной Европе 70% пенсионеров получают негосударственные пенсии. Доля дополнительной пенсии в пенсионном доходе составляет в Италии 15–16%, во Франции – 35– 40%, в США – 75%.

Особенностью социального обеспечения пенсионеров ***в*** ***США*** является наличие *трех степеней социальной защиты,* поскольку большинство пенсионеров получают пенсии из трех источников:

– по системе социального страхования;

– из частных пенсионных фондов, формируемых за счет взносов работодателей;

– по системе индивидуальных пенсионных счетов.

Высокий показатель дополнительной пенсии в США объясняется доминированием накопительного принципа в формировании и использовании пенсионных фондов в этой стране. Особенностью формирования пенсионных фондов является то, что взносы работодателей, доходы пенсионного фонда в виде процентов, дивидендов и прироста капитала вычитаются из налогооблагаемой прибыли. Получатели уплачивают налог с пенсий и пособий, а уровень налогообложения зависит от величины дохода пенсионера.

***В ФРГ*** государственное пенсионное обеспечение финансируется за счет обязательных страховых взносов работодателей, работающих и федеральных дотаций. Эти взносы предназначены для выплаты пенсий по старости, при пониженной трудоспособности, потере близких родственников, для компенсации расходов на восстановление профпригодности, реабилитацию и на воспитание детей.

Размер пенсии определяется:

а) соотношением индивидуального дохода застрахованного и среднего трудового дохода всех работающих по найму;

б) временем, в течение которого уплачивались взносы;

в) динамикой заработной платы.

Пенсионное страхование является обязательным для всех, кто работает по найму за вознаграждение или с целью профессионального обучения, для лиц воспитывающих детей или проходящих армейскую либо гражданскую службу. Не подлежат обязательному страхованию лица малозанятые, самостоятельно занятые и относящиеся к другой системе социального обеспечения (по профессиональному признаку).

Финансирование пенсионного обеспечения германскими предприятиями имеет разные формы. Если работодатель самолично выплачивает дополнительные пенсии, то в этом случае осуществляется *внутреннее* финансирование через образованные на эти цели фонды накопления. При подключении независимых учреждений социального страхования (пенсионные кассы, страховые компании) происходит *внешнее* финансирование, основой которого служат поступившие взносы или благотворительные ассигнования. Финансирование может производиться в форме *прямого* страхования, когда работающий отказывается от части своего оклада или от его повышения в пользу дополнительного пенсионного обеспечения.

***В Швеции*** пенсионная система направлена на предоставление финансовых гарантий пожилым людям и группам лиц, которые не могут самостоятельно позаботиться о себе. Для этого существуют основная (базовая), общая дополнительная и частичная пенсии. Пенсионные суммы исчисляются исходя из «сокращенной общей (базовой) величины».

*Основная (базовая) пенсия* выплачивается по достижении пенсионного возраста. В ее состав входят следующие выплаты: пенсия по возрасту, ранняя, сопутствующая ранняя и специальная пенсии; дополнительное и пенсионное пособия; надбавка по причине увечья; пособие по уходу за ребенком; жилищно-коммунальная субсидия.

Пенсию по возрасту в Швеции начинают получать лица, дожившие до 60–70 лет (в зависимости от конкретных факторов).

Право на *полную базовую пенсию по возрасту* имеют те, кто как минимум 40 лет постоянно проживал в Швеции (независимо от гражданства). Размер пенсии лиц, не соответствующих данному условию, снижается за каждую годовую разницу на 1/40. *Раннюю пенсию* получают те, кто по истечении 16 прожитых лет становятся как минимум наполовину трудоспособными, и те, кто достиг 60 лет и не в состоянии продолжать выполнять работу, требующую физического или психического напряжения. Если ожидается, что через несколько лет трудоспособность восстановится полностью или частично, то выплачивается *временная ранняя пенсия.* *Сопутствующая ранняя пенсия* (сиротская пенсия) назначается ребенку до 18 лет в случае смерти одного или обоих родителей. *Специальная пенсия сопутствующего характера* выплачивается лицам в возрасте до 65 лет, проживавшим с пенсионером до момента его смерти. После наступившего события она выплачивается еще в течение 12 месяцев. Специальную пенсию получают супруги-пенсионеры, имеющие право на полную базовую пенсию. *Пенсионное пособие* в размере 96% сокращенной общей (базовой) величины получают одинокие люди.

***В Польше и Венгрии*** установлены жесткие нормы инвестирования средств, аккумулированных в частных страховых фондах. Учредителями фондов являются банки, крупные предприятия, профсоюзы, иностранные компании.

***В Болгарии*** формируется трехуровневое пенсионное обеспечение.

***В России*** пенсионное обеспечение осуществляется на основе обязательного пенсионного страхования, взносы по которому аккумулируются в Пенсионном фонде, и добровольного страхования, в соответствии с которым формируются негосударственные пенсионные фонды.

**3. Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь.**

Пенсионное обеспечение в Республике Беларусь выступает одной из важнейших составляющих системы социальной защиты населения. Пенсионным обеспечением охвачен каждый нетрудоспособный, постоянно проживающий на ее территории, независимо от гражданства, деятельности в прошлом и других обстоятельств. На начало 2016 года в республике пенсию получает 27,1% населения.

Большинство граждан получает пенсии по нормам Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении». Пенсионное обеспечение военнослужащих и приравненных к ним лиц, государственных служащих, лиц, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС осуществляется согласно специальным законам.

Основная пенсионная модель страны – распределительная. Она проста и позволяет охватить практически все население.

*Недостатки распределительной системы:*

– уравнительный подход к начислению пенсии. Ее размер мало зависит от величины заработка;

– уязвимость от демографических и экономических факторов. Если численность работников сокращается, а пенсионеров – растет, возникает дефицит пенсионного фонда. Государство его вынуждено покрывать из бюджета, что ложится на плечи работающих. Сокращаются социальные программы, финансирование здравоохранения, образования,др.

Размер пенсионных отчислений во внебюджетный фонд социальной защиты населения составляет 29%, из которых 1% платит работник, а 28% – работодатель.

Размер возмещения утраченного вследствие выхода на пенсию заработка в Беларуси составляет около 40%. В развитых странах уровень пенсии по отношению к средней зарплате выше: в Великобритании – около 70%, Германии – 60%, Норвегии – 65%, США – почти 80%. Более высокое материальное благосостояние западноевропейских пенсионеров является, в том числе, результатом их собственных усилий, предпринятых в трудоспособном возрасте (регулярные отчисления из зарплаты в счет своей пенсии).

*Трудовая пенсия по возрасту на общих основаниях* предоставляется: мужчинам – по достижении определенного возраста и наличии стажа работы не менее 25 лет, женщинам – по достижении определенного возраста и наличии не менее 20 лет стажа работы. Обязательным условием для назначения трудовой пенсии по возрасту и за выслугу лет является уплата обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда соцзащиты населения Республики Беларусь в течение 15 лет, а для назначения *досрочных пенсий* родителям детей-инвалидов, многодетным матерям (родившим и воспитавших 5 и более детей), инвалидам с детства, инвалидам войны, матерям военнослужащих, смерть которых связана с исполнением обязанностей военной службы, лилипутам и карликам – не менее 5 лет.

Для реализации *права на пенсию по инвалидности или по случаю потери кормильца* установлены льготные требования по стажу инвалида или кормильца, продолжительность уплаты страховых взносов значения не имеет (требуется факт уплаты инвалидом или умершим кормильцем страховых взносов). Размер пенсии по инвалидности зависит от группы инвалидности.

В стаж для исчисления размера пенсии включаются периоды работы (иной деятельности) с уплатой страховых взносов. Исчисленный размер пенсии не может быть менее установленного законодательством минимального размера пенсии.

Нетрудоспособным гражданам, не получающим трудовую пенсию, и не выработавшим минимальный страховой стаж (15-летний, а для отдельных категорий – 5-летний) назначаются *социальные пенсии* при достижении ими установленного возраста. Данное условие не применяется в отношении детей-инвалидов, инвалидов, в том числе инвалидов с детства, детей, потерявших кормильца.

В целях поддержания уровня пенсионного обеспечения периодически производятся перерасчеты пенсий:

– в связи с ростом средней заработной платы (перерасчитываются трудовые пенсии) в пределах имеющихся пенсионных средств;

– в связи с изменением бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (перерасчитываются минимальные трудовые пенсии, социальные пенсии).

Пенсионное обеспечение лиц, работавших на территориях государств, с которыми Республикой Беларусь заключены международные договоры в области социального (пенсионного) обеспечения, осуществляется с учетом положений указанных договоров. К таким договорам относятся Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения 1992 г.; Соглашения между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республик Молдова, Украина, Литва, РФ, Латвия, Азербайджана.

Принимаемые в республике меры в области пенсионного обеспечения направлены на стимулирование граждан к длительной легальной трудовой деятельности и зарабатыванию пенсии, мотивации трудоспособных граждан к получении пенсии в более старших возрастах, пресечение иждивенческих установок.

Гарантии в области обязательного пенсионного обеспечения и страхования могут дополняться программами добровольного дополнительного пенсионного страхования, которые предлагаются страховыми организациями.

**ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**Тема 1. Предмет и особенности дисциплины**

**«Социальная политика и экономика социальной сферы»**

**Вопросы для обсуждения**

1. Предмет и задачи курса «Социальна политика и основы социальной работы».

2. Понятие ин направления социальной политики и социальной работы

2. Принципы социальной политики и социальной работы.

4. Методы социальной политики и социальной работы.

5. Модели социальной политики.

6. Особенности социальной политики и социальной работы в зарубежных странах.

7. Социальная политика и социальная работа в Республике Беларусь.

**Контрольный тест** **«Социальная политика»**

**1. Социальная политика государства преследует цели:**

а) увеличение национального дохода и, как следствие, обогащение нации;

б) повышение качества жизни населения;

в) реализации личных свобод и прав граждан;

г) укрепление трудовой мотивации.

**2.** **Регулирование доходов населения достигается**

а) установлением прогрессивных ставок налога;

б) трансфертными выплатами;

в) увеличением размеров минимальной заработной платы и пенсий;

г) все ответы верны.

**3. Причинами неравенства в распределении доходов являются:**

а) экономический спад и инфляция;

б) отсутствие эффективных механизмов распределения и перераспределения доходов;

в) различия в способностях, образовании и мотивации людей;

г) все ответы верны;

д) верно б) и в).

**4. Социальная ориентация экономики означает:**

а) вложения в социальную сферу;

б) экстенсивный рост и увеличение занятости;

в) интенсификацию экономики и рост производительности труда.

**5. Какие цели преследует политика доходов в странах с рыночной экономикой?**

а) пополнение доходов государственного бюджета;

б) противодействие инфляции;

в) смягчение неравенства доходов;

г) нет правильного ответа.

**6. Что не является функцией социальной политики?**

а) содействие развитию отношений справедливости в обществе, стабилизация социального мира и положения;

б) поддержание определенного уровня ставки процента;

в) проведение политики доходов;

г) гарантия обеспечения минимально допустимого уровня жизни, обеспечение адресной поддержки граждан.

**7. Задачей социальной политики не является:**

а) разработка бездефицитного государственного бюджета;

б) подготовка и реализация программ занятости

в) помощь наиболее социально уязвимым слоям населения;

г) обеспечение доступности к ценностям культуры;

д) развитие образования, медицины, социального страхования.

**8. Социальная устойчивость предполагает:**

а) наличие соответствующих институциональных предпосылок (эффективной сети экономических отношений, здоровой национальной идеи);

б) повышение ответственности людей за свое материальное положение;

в) рациональные экономические основы общества,

г) отсутствие разрыва между уровнем потребления и национального производства, экологичность производства;

д) все ответы верны.

**9. Обеспечение социальной справедливости предполагает:**

а) совершенствование действующих систем оплаты труда;

б) стимулирование наращивания человеческого капитала;

в) полное сохранение воспроизводственной функции семьи как основной ячейки общества;

г) развитие подсистем экономического самоуправления;

д) все ответы верны.

**10. Показателями качества жизни не являются:**

а) стоимость жизни и потребительской корзинки;

б) условия и безопасность труда;

в) наличие и использование свободного времени;

г) состояние экологии;

д) здоровье и физическое развитие населения.

**11. Прожиточный минимум – это:**

а) набор товаров и услуг, обеспечивающий минимально нормальный уровень потребления;

б) среднедушевой среднемесячный минимальный потребительский бюджет;

в) это размер денежного дохода, удовлетворяющий минимально допустимые потребности;

г) отсутствие средств для обеспечения удовлетворительного уровня жизни.

**12. К трудовым доходам относятся:**

а) проценты по вкладам;

б) предпринимательский доход;

в) трансферты;

г) дивиденды;

д) арендные доходы.

**13. Классическим приемом самозащиты от неблагоприятных событий в жизни является:**

а) высокопроизводительный труд и получение стабильного текущего дохода;

б) накопление имущества и сбережений;

в) достойный уровень образования и квалификации;

г) поддержка со стороны других членов семьи;

д) система социальной защиты со стороны общества;

е) все ответы верны.

**14. Социальные гарантии – это:**

а) пенсии, пособия;

б) минимум базовых социальных услуг;

в) социальная помощь в форме льгот и выплат;

г) право на отдых.

**15. Объектами социальной защиты не являются:**

а) уровень потребления материальных благ (доходы);

б) дивидендная политика;

в) минимальный уровень охраны здоровья и медицинской помощи, получение образования;

г) жилищные условия.

**16. Для социальной помощи не используются средства:**

а) бюджета;

б) центральных бюджетных и внебюджетных фондов;

в) фонда развития производства;

г) кредитные ресурсы национальной банковской системы.

**Тема 2. Методологий и методика**

**социально-экономических исследований.**

**Этические аспекты социально-экономических исследований**

**Вопросы для обсуждения**

1. Сущность, виды и источники социально-экономической информации.

2. Классификация информации по различным критериям

3. Принципы получения первичной информации.

4. Особенности сбора первичной и вторичной информации.

5. Система внутренней и внешней информации социального предприятия.

6. Сущность, задачи и виды социально-экономических исследований.

7. Этапы социально-экономического исследования.

8. Характеристика процесса исследования «наблюдение».

9. Сущность, разновидности и инструментарий опроса. Анкета, интервью, почтовый и телефонный опросы.

10. Метод исследования «эксперимент».

11. Экспертные оценки и метод фокус-группы.

12. Система анализа социально-экономической информации.

13. Понятия «этика» и «мораль». Этика в социально-экономических исследованиях.

14. Этика заказчика исследования. Проблемы этического характера заказчика.

15. Этика подрядчика исследования. Этические проблемы подрядчиков.

16. Этика респондента и его права.

17. Международный кодекс ICC/ESOMAR по практике проведения маркетинговых и социальных исследований: цели, положения и принципы Кодекса.

18. Чем отличаются кабинетное и полевое исследование?

19. С какой целью проводят [социально-экономические исследования](http://center-yf.ru/data/Marketologu/Marketingovye-issledovaniya-eto.php)?

20. Когда исследование можно поручить штатным сотрудникам?

22. Из каких элементов состоит информационная база социальной работы?

23. Объясните фразу «Кто владеет информацией, тот владеет миром».

**Контрольный тест «Система социально-экономической информации»**

**1. Предприятию необходимо оценить ту часть посетителей магазина, которые сделали покупки. Какой метод исследования целесообразно использовать:**

а) наблюдение;

б) опрос;

в) эксперимент;

г) все ответы верны.

**2. Исследование поведения людей в магазине предполагает форму наблюдения:**

а) лабораторную;

б) кабинетную;

в) полевую;

г) все ответы верны.

**3. По значению исследования цели могут быть:**

а) кабинетные или полевые;

б) перспективные или текущие;

в) описательные или экспериментальные;

г) все ответы верны.

**4. По источникам информации исследования могут быть:**

а) кабинетные или полевые;

б) перспективные или текущие;

в) описательные или экспериментальные;

г) все ответы верны.

**5. Закрытые вопросы включают в себя:**

а) источники информации;

б) возможные варианты ответов;

в) вторичную информацию;

г) первичную информацию.

**6. К какому виду исследования относится изучение справочников и статистической литературы:**

а) кабинетные исследования;

б) полевые исследования;

в) не относится к исследованиям;

г) все ответы верны.

**7. Совокупность сведений об объекте, перемещающихся в устойчивом направлении, представляет собой:**

а) базу данных;

б)информационный поток;

в) информационную систему;

г) все ответы верны.

**8. Целью функционирования информационной системы является:**

а) создание плана;

б) предоставление информации для принятия управленческих решений;

в) реализация концепции управления предприятием;

г) все ответы верны.

**9. Основные процессы, которые необходимо организовать для функционирования информационной системы:**

а)сбор, переработка, анализ, передача и хранение информации;

б) принятие решения по управлению предприятием;

в) принятие решений по управлению маркетингом;

г) правильного ответа нет.

**10. Для функционирования информационной системы необходимы ресурсы:**

а) квалификационный персонал, обладающий навыками сбора и обработки информации;

б) методические приемы работы с информацией;

в) офисное оборудование;

г) все перечисленные выше.

**11. Информация в зависимости от стадии переработки бывает:**

а) внешний;

б) внутренний;

в) первичной;

г) все ответы верны.

**12. Система анализа информации включает в себя:**

а) базы данных;

б) систему информации;

в) банк методов и моделей;

г) все ответы верны.

**13. Продуктом функционирования информационной системы является:**

а) базы данных о состоянии среды предприятия и отчеты исследований;

б) источники первичной и вторичной информации;

в) банк методов и моделей;

г) все ответы верны.

**14. В случаях, когда необходимо обеспечить стабильность условий проведения исследования, используются такая форма наблюдения, как:**

а) полевая;

б)лабораторная;

в) с непосредственным участием исследования;

г) все ответы верны;

д) правильного ответа нет.

**15. В чем отличие панельного опроса от других видов опроса:**

а) проводится по одной и той же теме на разных выработках;

б)проводится на одной и той же выборке, по разным темам;

в) проводится по одной и той же теме на одной и той же выработке в произвольное время;

г) проводится по той же теме, на той же выборке через определенные периоды времени.

**16. Открытые вопросы используются в тех случаях, когда:**

а) у аудитории не имеется четкой позиции в отношении поставленной проблемы;

б) необходимо получить оценку респондентом какого-либо события;

в) требуется разнообразная группировка респондентов;

г) правильного ответа нет.

**17. Открытые вопросы анкеты не включают в себя:**

а) завершение предложения;

б) словесную ассоциацию;

в) семантический дифференциал;

г) все ответы верны.

**18. Способ связи с аудиторией, который характеризуется возможностью быстро получить информацию с небольшими затратами:**

а)телефон;

б) почта;

в) интернет;

г) все ответы верны.

**19. Сложность вопросов может быть препятствием для использования такого вида связи с аудиторией, как:**

а) почта;

б)телефон;

в) интервью;

г) все ответы верны.

**20. Методами наблюдения являются:**

а)аудит розничной торговли;

б) проверка мусорных баков;

в) интервью;

г) лабораторный эксперимент.

**21. В чем главная особенность исследования социально-экономических систем:**

а) затруднено получение объективной информации;

б) размыты границы объекта исследования;

в) ограничены возможности экспериментирования;

г) решающее значение системного подхода;

д) динамичность процесса функционирования.

**22. Что является главным в системном подходе к исследованию:**

а) что является главным в системном подходе к исследованию;

б) знание предмета исследования;

в) возможность имитационного моделирования явлений;

г) определение целостности и связи явлений;

д) наличие всей необходимой информации.

**23. На какие две группы делятся общенаучные методы исследования:**

а) эмпирические и теоретические;

б) логические и социологические;

в) мыслительные и эмпирические;

г) логические и социологические.

**24. На какие составляющие можно разделить социологические методы исследования:**

а) SWOT – анализ, Дельфи;

б) мозговой штурм, интервьюирование;

в) экспертной оценки, мозговой штурм;

г) интервьюирование, анкетирование.

**Упражнение «Верно–неверно»**

1. Результаты исследований не используются при создании информационной базы данных.

2. Исследование эффективности системы образования не является социально-экономическим исследованием.

3. Для решения некоторых проблем достаточно ограничиться использованием лишь вторичной информации.

4. Полевое исследование проблемы должно предшествовать кабинетному.

5. При кабинетном исследовании проблемы широко используются опрос лиц, имеющих непосредственное отношение к изучаемой проблеме.

6. Использование для сбора информации наблюдения позволяет обеспечить более высокую объективность проводимого исследования, чем это достигается при опросе.

7. При опросе исследователю следует дать понять респонденту, какие результаты он хочет получить.

8. Исследователь должен предоставить респонденту возможность остаться анонимным, если он того желает.

9. Высылая анкету по почте, целесообразно отправить конверт с маркой и обратным адресом.

10. Использование при исследовании вторичной информации позволяет сэкономить время и сократить затраты на его проведение.

11. Вторичная информация может быть устаревшей, поскольку многие данные получены в течение продолжительного промежутка времени.

12. Проводя интервью, исследователь может задать больше вопросов, дополнить полученные сведения личными наблюдениями.

13. Использование имитации не позволяет установить причинно-следственные связи изучаемых явлений и процессов.

14. К качественным методам сбора информации относиться опрос.

15. К количественным методам сбора информации относиться интервью фокус-группы.

**Тема 3. Социальная и трудовая мобильность**

**Вопросы для обсуждения**

1. Сущность и типы социально-трудовой мобильности.

2. Факторы социально-трудовой мобильности.

3. Трудовая миграция и ее причины.

4. Последствия трудовой миграции для страны-донора и страны-реципиента.

5. Социальная и трудовая адаптация и ее последствия.

6. Особенности и способы адаптации на разных ее этапах.

**Контрольный тест «Социальная и трудовая мобильность»**

**1. Какой тип социальной дифференциации иллюстрируется выделением социальных групп по возрасту** **и полу:**

а) демографическая;

б) экономическая;

в) политическая;

г) профессиональная.

**2. К социальной сфере жизни общества относится институт:**

а) общественного производства;

б) частной собственности;

в) науки;

г) семьи.

**3. В экономически развитых странах большую часть населения составляют:**

а) крупные собственники;

б) средний класс;

в) «синие воротнички»;

г) интеллигенция.

**4. Смена человеком профессиональной позиции является проявлением:**

а) социальной мобильности;

б) социальной стратификации;

в) социального неравенства;

г) социального расслоения.

**5. По какому критерию в обществе выделяются управляющие, управляемые, политические лидеры:**

а) по гражданству;

б) по роду занятий;

в) по принадлежности к власти;

г) по религиозной принадлежности.

**6. Рабочие промышленных предприятий в экономически развитых странах:**

а) составляют большую часть трудоспособного населения;

б) относятся к группе «белых воротничков»;

в) относятся к маргинальной части общества;

г) как социальная группа численно уменьшаются.

**7. К высшему классу в экономически развитых странах относятся:**

а) собственники крупных предприятий;

б) инженерно-технические работники;

в) профессура высших учебных заведений;

г) сотрудники научных учреждений.

**8. Какая социальная тенденция проявляется в условиях перехода к постиндустриальному обществу:**

а) рост числа занятых в сфере информационных технологий;

б) ослабление позиций среднего класса;

в) увеличение притока сельского населения в города;

г) ликвидация люмпенства как социального явления.

**9. Перемещение человека в социальном пространстве без изменения социального статуса называется:**

а) восходяшей социальной мобильностью;

б) вертикальной социальной мобильностью;

в) горизонтальной социальной мобильностью;

г) нисходящей социальной мобильностью.

**10. Среди каналов восходящей социальной мобильности выделяют:**

а) родственные связи;

б) накопленный личный опыт;

в) расширение состава семьи;

г) получение образования.

**11. Из 92 римских императоров 36 достигли этого статуса благодаря службе в армии. Этот факт иллюстрирует:**

а) служба в армии в древнеримском государстве была уделом высшего класса;

б) в определенные периоды армия выступает одним из основных каналов социальной мобильности;

в) основным типом социальной мобильности в Древнем Риме была вертикальная мобильность;

г) государство поощряло социальную мобильность в обществе.

**12. 36 из 92 римских императоров достигли высокого общественного положения, поднявшись из низших** **социальных слоев. Это – пример:**

а) социальной структуры;

б) горизонтальной социальной мобильности;

в) социальной стратификации;

г) вертикальной социальной мобильности.

**13. В стране Z крестьяне и городская беднота ограничены в доступе к качественному образованию и** **здравоохранению. В данном факте отражается**

а) социальная мобильность;

б) социальное неравенство;

в) социальная структура;

г) социальный контроль.

**14. Какой признак лежит в основе объединения людей социальную общность «парижане»:**

а) социально-классовый;

б) этносоциальный;

в) демографический;

г) территориальный.

**15. Девушка, выпускница школы, одержала победу в национальном конкурсе красоты и получила приглашение на работу в престижном иностранном модельном агентстве. Данный пример иллюстрирует такое социальное** **явление как:**

а) мобильность;

б) адаптацию;

в) стратификацию;

г) делинквентность.

**16. Социальной мобильность – это:**

а) оценка обществом с точки зрения социальной значимости положения, должности, занимаемых человеком;

б) ожидаемое обществом от человека поведение, связанное с занимаемым им положением;

в) изменение человеком своего положения в обществе, переход из одной социальной группы в другую;

г) положение, занимаемое человеком в обществе, определяющееся его образованием, доходами, иными признаками.

**17. Репродуктивная функция семьи выражается в:**

а) воспроизводстве населения;

б) приобщении младших членов семьи к культуре;

в) опеке над престарелыми членами семьи;

г) планировании семейных доходов и расходов.

**18. По какому признаку образована социальная группа «дворяне»:**

а) профессиональному;

б) демографическому;

в) сословному;

г) этническому.

**19. Совокупность таких признаков, как особенности языка, историческая память, обычаи, нормы поведения, привычки, характеризует общность;**

а) этническую;

б) территориальную;

в) демографическую;

г) религиозную.

**20. По какому критерию выделена такая социальная общность, как сельчане:**

а) конфессиональному;

б) территориальному;

в) этносоциальному;

г) политическому.

**21. Усвоение и активное воспроизводство социального опыта (культурных норм и социальных ролей) – это:**

а) адаптация;

б) социализация;

в) самоконтроль;

г) интеграция.

**22. Процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды – это:**

а) социализация;

б) адаптация;

в) самоконтроль;

г) интеграция.

**23. Реакция человека на воздействие неблагоприятных факторов – это:**

а) адаптация;

б) социализация;

в) самоконтроль;

г) интеграция.

**Упражнение** «Вставь слово»

К каналам или \_\_\_\_ (А) социальной мобильности относят следующие социальные \_\_\_ (Б): армию, церковь, семью, политические и профессиональные организации, СМИ и т.д. Они как бы фильтруют и отбирают индивидов, осуществляя своеобразную \_\_\_ В).

Причины, позволяющие достичь успеха в продвижении вверх по стратификационной \_\_\_ (Г), – социальный \_\_\_\_ (Д) семьи, уровень образования, национальность, выгодный брак, способности, воспитание, место жительства.

Социальная мобильность – перемещение индивидов или групп из одних социальных слоев, общностей в другие, что связано с изменением положения индивида или группы в системе социальной \_\_\_ (Е).

**Список терминов**: 1. Статус; 2. Селекция; 3. Карьера; 4. Лестница; 5. Институт; 6. Классификация; 7. Лифт; 8. Стиль; 9. Стратификация

**Упражнение «Верно/неверно»**

1. В социальной структуре современного общества возрастает численность и значение занятых в сфере услуг и IТ-отраслях*.*

2. В социальной структуре современного обществаувеличивается численность мигрантов, этнических диаспор.

3. Социальное неравенство существует во всех странах с рыночной экономической системой.

4.Социальное неравенство может стимулировать социальную мобильность личности.

5. Социальное неравенство проявляется, прежде всего, в социальной мобильности.

6. Социальное неравенство предполагает наличие таких социальных условий, при которых люди имеют различный доступ к социальным благам.

7. Социальные революции способствуют усилению социальной мобильности.

8. Социальная мобильность индивида всегда приводит к повышению его социального статуса.

9. В открытом обществе высоко ценится достигаемый статус и существуют широкие возможности для перемещения из одной социальной группы в другую.

10. Закрытое общество оказывает предпочтение предписанному статусу и всячески затрудняет переходы из одного слоя в другой.

11. К горизонтальному виду мобильности относится получение внеочередного воинского звания.

12. К вертикальному виду мобильности относится переход человека в более низкий социальный слой.

13. Социальная мобильность – это разделение общества на группы, занимающие разное положение.

14. Горизонтальная социальная мобильность предполагает перемещение человека по социальной лестнице либо вверх, либо вниз.

15. Войны и революции усиливают социальную мобильность индивидов и групп.

16. Образование, личные качества помогают индивиду продвигаться вверх по социальной лестнице.

17. Человеческое общество представляет собой множество различных социальных общностей и групп.

18. Социальные общности отличаются разнообразием конкретных форм и видов*.*

19. Социальное неравенство возникло с переходом общества в индустриальную стадию развития.

20. Социальное неравенство выражается в неодинаковом доступе социальных групп к дефицитным ресурсам общества.

21. Для постиндустриального общества характерен рост среднего класса.

22. Социальная дифференциация общества при переходе от командной экономики к рыночной уменьшается.

23. Критерием, определяющим социальное положение человека в современном обществе, является размер его богатства.

24. Критерием, определяющим социальное положение человека в современном обществе, является его принадлежность к властным структурам.

25. Одним из проявлений вертикальной социальной мобильности служит миграция населения.

26. Брак, заключенный между представителями одной социальной группы, не является проявлением горизонтальной социальной мобильности.

27. Социальная мобильность связана с изменениями социального статуса личности.

28. Вертикальная мобильность может достигаться посредством заключения брака с представителем иной социальной группы.

29. Социальная мобильность означает социальные перемещения человека или группы.

30. В результате вертикальной социальной мобильности индивиды изменяют свой социальный статус.

31. Любые социальные взаимодействия можно считать социальной мобильностью.

32. Горизонтальная социальная мобильность бывает восходящей и нисходящей.

33. Каналам социальной мобильности называют способы перемещения людей по социальной лестнице.

34. Социальная мобильность всегда предполагает только добровольное перемещение индивидов или группы.

35. Вертикальная социальная мобильность подразумевает переход человека в группу, имеющую тот же социальный статус.

36. Социальная мобильность не может осуществляться коллективно.

37. Примером горизонтальной мобильности является переход человека в более высокий социальный слой.

38. К вертикальной мобильности относится принижение по службе.

39. Горизонтальная мобильность предполагает переход от одной ступени социальной лестнице на другую.

40. Перемещение по вертикали обычно происходят без заметных изменений социального положения индивида.

41. Недостаточная социальная мобильность может приводить к стагнации и загниванию общества.

42. Социальный статус семьи является одним из каналов вертикальной мобильности.

43. Под социальной мобильностью понимается в первую очередь повышение уровня дохода населения.

44. Вертикальная мобильность может быть только индивидуальной.

45. Изменение общественного мнения в отношении престижности тех или иных профессий усиливает социальную мобильность.

46. Стабильность общества предполагает наличие ничем не ограниченной социальной мобильности.

47. Социальная мобильность направлена на удовлетворение социальных и природных потребностей людей во власти, влиянии и престиже*.*

**Тема 5. Занятость населения и безработица**

**Вопросы для обсуждения**

1. Занятость населения и ее формы.

2. Понятие, причины, виды и последствия безработицы.

3. Политика занятости в зарубежных странах.

4. Политика занятости в Республике Беларусь.

**Контрольный тест «Занятость и безработица»**

**1. Человек, который надеется вскоре снова получить работу:**

а) относится к категории занятых;

б) относится к безработным;

в) не учитывается в составе рабочей силы;

г) является не полностью занятым.

**2. Какой случай является примером структурной безработицы:**

а) компьютерный программист увольняется с работы, чтобы переселиться в место с более теплым климатом;

б) строитель остается без работы зимой;

в) рабочий автозавода теряет работу во время депрессии;

г) рабочего-сталевара заменяют роботом.

3. В вышеперечисленных в № 2 случаях определите пример фрикционной безработицы.

4. В вышеперечисленных в № 2 случаях определите пример циклической безработицы.

**5. Фрикционная безработица связана с:**

а) поиском или ожиданием работы;

б) изменением условий приема и увольнения работников;

в) сезонностью производства;

г) падением объемов производства.

6. Трудоустройство каких безработных требует переподготовки или повышения квалификации:

а) фрикционных;

б) структурных;

в) циклических;

г) все ответы неверны.

**7. Уровень безработицы при полной занятости равен:**

а) нулю;

б) сумме циклической и фрикционной безработицы;

в) сумме структурной и фрикционной безработицы;

г) размеру структурной безработицы;

д) все ответы неверны.

8. Какая занятость рассматривается с точки зрения оптимального использования наемной рабочей силы собственником средств производства, предпринимателем:

а) полная занятость;

б) эффективная занятость;

в) рациональная занятость;

г) все ответы верны.

9. Кривая Филлипса отражает взаимосвязь между уровнем безработицы и уровнем:

а) процента;

б) совокупного спроса;

в) инвестиций;

г) инфляции;

д) жизни.

10. Если фактический уровень безработицы в стране превышает на 2 % естественный уровень, то каким будет отставание фактического ВНП от потенциально возможного:

а) 2 %;

б) 4 %;

в) 5 %;

г) 7 %.

11. Что может быть отнесено к последствиям безработицы:

а) рост ВНП;

б) рост реального ВНП;

в) отставание реального ВНП от потенциально возможного уровня;

г) социальная дифференциация общества;

д) снижение эффективности труда;

е) рост социальной напряженности в обществе;

ж) снижение уровня жизни;

з) верно б), д), е), ж).

и) верно в), г), е), ж).

12. К безработным относятся:

а) экономически активное население;

б) самостоятельно ищущие работу;

в) самостоятельно ищущие работу лица, не зарегистрированные в службе занятости;

г) трудоспособные граждане, не имеющие средств к существованию и зарегистрированные на бирже труда.

13. Полная занятость предполагает:

а) занятость при наличии фрикционной и структурной безработицы;

б) ситуацию, при которой безработица равна 0;

в) наличие только циклической безработицы;

г) уровень безработицы, который называется «естественным уровнем безработицы».

14. Каков «естественный» уровень безработицы для развитых западных стран:

а) 7 %;

б) 6 %;

в) 5 %;

г) 4 %.

15. Каков «естественный уровень безработицы для Республики Беларусь:

а) 7 %;

б) 6 %;

в) 5 %;

г) 4 %.

16. Безработица в пределах естественной нормы:

а) трагедия для общества;

б) один из факторов эффективного функционирования экономики;

в) один из факторов неэффективного функционирования экономики;

г) главный фактор социальной напряженности в обществе.

17. Отношение числа безработных к совокупной рабочей силе – это показатель:

а) уровень безработицы;

б) коэффициент занятости;

в) количество безработных.

**ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ**

1. Социальные процессы в экономике и их тенденции.

2. Социальные проблемы: сущность, особенности, пути разрешения.

3. Социальные отношения: виды, типы, субъекты.

4. Сущность и механизмы проведения социальных исследований.

5. Методы и принципы проведения социальных исследований.

6. Этические и моральные принципы в социальной работе.

7. Цели, задачи проведения социальной работы.

8. Основные этапы научных социальных исследований.

9. Программа научного исследования: особенности обоснования и составления.

10. Методы прикладного экономико-социального анализа и их практическое применение.

11. Сущность и виды мониторинга социальной сферы.

12. Основные показатели мониторинга социальной сферы.

13. Методика проведения мониторинга социальной сферы.

14. Шкалирование как способ измерения социальных характеристик явлений и процессов в экономике.

15. Типы шкалирования при измерений социальных характеристик явлений и процессов в экономике и особенности их применения.

16. Формы шкалирования при измерении социальных характеристик явлений и процессов и особенности их применения.

17. Социальное партнерство как форма формирования и реализации социально-экономической политики государства.

18. Принципы и представительство в трудовых отношениях: наниматель, профсоюз, государство.

19. Система соглашений и коллективных договоров: республиканский, отраслевой и местный уровни.

20. Механизм социально-трудовых отношений и его функционирование.

21. Направления сотрудничества государства с общественными структурами.

22. Федерация профсоюзов Беларуси как добровольный союз работников.

23. Белорусский союз женщин: задачи и направления работы.

24. Белорусский союз молодежи и его проекты.

25. Социальная успешность и ее критерии.

26. Проблемы гендерного неравенства при трудоустройстве.

27. Сравнительный анализ работы социальных служб в Беларуси и за рубежом.

28. Сущность и содержание социальной политики, ее конкретно-исторический характер. Нравственно-гуманистические основы социальной политики.

29. Формы и средства воздействия социальной политики на развитие общества и человека.

30. Трехуровневая ориентация социальной политики и ее парадигмы.

31. Основные модели и типы социальной политики: отечественный и мировой опыт.

32. Поиск современной концепции социальной политики белорусского государства.

33. Субъекты и объекты социальной политики в их историческом развитии.

34. Становление социального государства в Беларуси: особенности, проблемы, перспективы.

35. Практика функционирования социального государства в западных странах.

36. Социальная политика и развитие человеческого потенциала в Беларуси.

37. Социальная справедливость, ее сущность и функции как цели критерия социальной политики.

38. Специфика развития социальной инфраструктуры. Проблемы управления инфраструктурой.

39. Социально-трудовая сфера Беларуси: состояние, приоритеты, перспективы.

40. Критерии и показатели эффективности социальной политики.

41. Основные факторы и условия формирования социально-партнерских отношений в обществе.

42. Зарубежный опыт социального партнерства. Конвенции и рекомендации Международной организации труда.

43. Механизмы реализации социальной политики и их нормативно-правовая база в Республике Беларусь.

**ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

1. Предмет, цель и задачи дисциплины «Экономико-управленческие основы социальной работы. Социальная политика и экономика социальной работы».

2. Социальные процессы в экономике и их тенденции.

3. Социальные отношения: виды, типы, субъекты и предметы.

4. Сущность, виды и этапы экономико-социальных исследований.

5. Инструментарий научного исследования: анкета, опросный лист, бланк интервью, социометрическая карта, социометрическая матрица.

6. Наблюдение в экономико-социальных исследованиях и его виды.

7. Эксперимент в экономико-социальных исследованиях и его разновидности.

8. Опрос и его типы: анкетирование, социометрический и экспертный опросы, интервью.

9. Понятие социологического, статистического и социального мониторинга. Основные показатели мониторинга социальной сферы.

10. Понятие социальной организации, ее роль в экономике и социальной сфере.

11. Коллектив как организованная общность людей. Виды и типы коллективов в экономике. Сплоченность коллектива.

12. Лидерство и руководство в коллективе. Стили управления.

13. Типы и виды социальных и трудовых перемещений, их особенности.

14. Факторы социальной и трудовой мобильности, их влияние на перемещение индивидов и социальных групп.

15. Сущность, причины, виды и последствия миграции.

16. Социальная и трудовая адаптация и её последствия.

17. Понятие социального партнерства как формы формирования и реализации социально-экономической политики государства.

18. Принципы социального партнерства. Представительство сторон: государство, наниматели и профессиональные союзы.

19. Система соглашений и коллективных договоров: республиканский, отраслевой, местный уровень и предприятие.

20. Механизм социально-трудовых отношений и его функционирование.

21. Основные направления сотрудничества государства с общественными структурами.

22. Федерация профсоюзов Беларуси: цели, задачи, направления деятельности, членство.

23. Белорусский союз женщин Беларуси: цели, задачи, направления деятельности.

24. Белорусский республиканский союз молодёжи: цели, задачи, направления деятельности, членство, проекты.

25. Занятость населения и её формы.

26. Понятие, причины, виды и последствия безработицы.

27. Занятость и безработица в Республике Беларусь и зарубежных странах.

28. Понятие и сущность пенсионного обеспечения, виды пенсионных систем.

29. Особенности и гарантии пенсионного обеспечения в Республике Беларусь.

30. Виды и причины конфликтов. Способы и правила разрешения конфликтов.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Антропов, В. Социальная защита в государствах-членах ЕС: история, организация, финансирование, проблемы / В. Антропов. – М. : Инфра-М, 2006. – 167 с.
2. Бенько, Т. Социальные стандарты – основные показатели внутренней политики государства / Т. Бенько // Беларуская думка. – 2006. – № 11. – С. 10–17.
3. Князев, С.Н. Основы идеологии белорусского государства / С.Н. Князев. – Минск : Акад. управл. при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 491 с.
4. Клюня, В.Л. Государственные социальные стандарты: сущность, содержание и тенденции развития / В.Л. Клюня, Ф.Н. Ходоркин // Веснiк БДУ. – Серыя 3. – 2006. – № 3. – С. 94–98.
5. Национальная стратегия социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 г. – Минск : Юнипак, 2016. – 200 с.
6. Проблемы социальной политики : сб. ст. / Н.А. Волгина (отв. ред.) [и др.]. – М. : Изд-во «РАГС», 2001. – 281 с.
7. Смирнов, С.Н. Социальная политика / С.Н. Смирнов, Т.Ю. Сидорина. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ., 2004. – 432 с.
8. Социальная политика : учебное пособие / Н.А. Волгин [и др.] ; под общ. ред. Н.А. Волгина. – М. : Прогресс, 2002. – 256 с.
9. Социальная политика, уровень и качество жизни / В.Н. Бобков [и др.] ; под ред. В.Н. Бобкова. – М. : Проспект, 2001. – 348 с.