

Группа: ПКД 3/1

Дата проведения: 16.01.2023

Специальность: 43.02.15 «Поварское и кондитерское дело»

Дисциплина: ОП.05 Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании

Тема занятия: Управление персоналом в системе социально-трудовых отношений

Цели занятия:

Дидактическая: - углубить и расширить знания и представления студентов по теме;

Развивающая: - развивать творческий потенциал студентов;
- развивать навыки самостоятельной работы.

Воспитательная: - воспитывать стремление к изучению дисциплины.

Вид занятия: лекция

Основная литература:

Жабина С.Б. Основы экономики, менеджмента и маркетинга в общественном питании: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / С.Б. Жабина, О.М. Бурдюгова, А.В. Колесова. – 3-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2020. – 320 с.

Дополнительная литература:

Интернет-ресурсы.

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ:

Ответить на контрольные вопросы

1. Какое влияние могут оказать СТО на развитие предприятия общественного питания?
2. Назовите субъекты социально-трудовых отношений.
3. Назовите основные типы социально-трудовых отношений.
4. Раскройте факторы, влияющие на процесс формирования социально-трудовых отношений

Сделайте скрин выполненной работы и пришлите (не забывайте указать фамилию, группу, число за которое сделали домашнее задание):
shtdonnuet@mail.ru

ЛЕКЦИЯ

В самом широком смысле управление представляет собой воздействие на объект для стабилизации или изменения его состояния таким образом, чтобы достичь поставленной цели. Необходимость в управлении возникла с развитием специализации производства, увеличения его масштабов. Оно позволяет упорядочить и согласовать деятельность многих людей, занятых в производстве.

Управление — это труд людей, направленный на организацию и координацию деятельности трудовых коллективов и отдельных работников в процессе производства продукции, оказания услуг. **Цель управления заключается в эффективном использовании**

рабочей силы и ограниченных ресурсов для достижения желаемого состояния производства.

Управление предприятием общественного питания призвано решать две основные задачи:

- 1) поддерживать нормальный ход производства, его цикличность и стабильность;
- 2) обеспечивать развитие производства, совершенствование продукции, введение технических и технологических новшеств.

Управление предприятием общественного питания предусматривает:

- сбор, хранение, обработку и передачу информации;
- разработку и принятие управленческих решений;
- выработку управляющих воздействий и доведение их до объекта управления.

В самом широком смысле управление представляет собой воздействие на объект для стабилизации или изменения его состояния таким образом, чтобы достичь поставленной цели. Необходимость в управлении возникла с развитием специализации производства, увеличения его масштабов. Оно позволяет упорядочить и согласовать деятельность многих людей, занятых в производстве.

Управление — это труд людей, направленный на организацию и координацию деятельности трудовых коллективов и отдельных работников в процессе производства продукции, оказания услуг. Цель управления заключается в эффективном использовании рабочей силы и ограниченных ресурсов для достижения желаемого состояния производства.

Управление предприятием общественного питания призвано решать две основные задачи:

- 3) поддерживать нормальный ход производства, его цикличность и стабильность;
- 4) обеспечивать развитие производства, совершенствование продукции, введение технических и технологических новшеств.

Управление предприятием общественного питания предусматривает:

- сбор, хранение, обработку и передачу информации;
- разработку и принятие управленческих решений;
- выработку управляющих воздействий и доведение их до объекта управления.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

План лекции

1. Понятие социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений
2. Основные типы социально-трудовых отношений
3. Факторы, влияющие на процесс формирования социально-трудовых отношений

1. Понятие социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Система социально-трудовых отношений (СТО) включает следующие элементы: субъекты, уровни, предметы, принципы и типы.

Субъектами социально-трудовых отношений выступают: наемный работник, профессиональные союзы, работодатель и государство.

Наемный работник — гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. В роли наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать индивидуум и группы работников, различающиеся по своему социальному, профессиональному, территориальному и другому положению, по направленности интересов, мотивации труда и многим другим признакам.

Профессиональные союзы — массовые организации, объединяющие наемных работников, а также другие объединения наемных работников, которые защищают социально-трудовые интересы наемных работников.

Работодатель — это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем.

Государство в системе социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, координатор и организатор регулирования этих отношений, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социальной среды, в которой функционируют субъекты этих отношений, т.е.

можно выделить индивидуальный и групповой уровень, уровень отрасли, организации, рабочего места и др.

В качестве предметов индивидуальных социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: трудовое самоопределение, профориентация, наем-увольнение, оценка труда, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и т.д. Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Характер решений, принимаемых в СТО, определяется принципами равенства или неравенства прав и возможностей субъектов СТО. В зависимости от того, в какой мере и каким образом комбинируются эти принципы, выделяется конкретный тип СТО.

2. Основные типы социально-трудовых отношений

Основными типами СТО являются: патернализм, солидарность, социальное партнерство, субсидиарность, конфликт, дискриминация и др.

Довлеющая роль государства в СТО или практически полная их регламентация формирует тип СТО, который называется **государственным патернализмом**.

Солидарность как тип отношений, выработанный человечеством в процессе его развития, предполагает совместную ответственность людей, основанную на личной ответственности и солидарности, единодушии и общности интересов.

Согласование важнейших социально-трудовых интересов между работодателями и работниками на основе сотрудничества формирует **социальное партнерство**. В этом типе СТО баланс между интересами работодателей и наемных работников в рамках социального мира поддерживается при участии государства, которое обеспечивает реализацию важнейших национальных социальнотрудовых интересов.

Субсидиарность как тип СТО предполагает стремление человека к самостоятельной ответственности, самореализации и отсутствие стремления к перенесению ответственности на общество.

Конфликт (конфликтная ситуация) — предельный случай обострения противоречий в СТО. Трудовой конфликт разновидность социального конфликта. Причинами трудовых конфликтов могут быть экономические, административно-управленческие, технологические, социально-психологические аспекты деятельности организации, работодателя. Трудовой конфликт может иметь различные формы проявления: молчаливое недовольство, открытое недовольство, ссора, забастовка, трудовой спор и др. Наиболее конфликтными зонами в СТО считают: увольнение, оценку труда, карьеру, вознаграждение за труд.

Дискриминация как тип СТО представляет собой произвольное ограничение прав субъектов этих отношений, преграждающее им доступ к возможностям на рынке труда. Дискриминация это произвольное, необоснованное ограничение, ущемление прав и возможностей кого-либо.

В рамках определенного социально-экономического пространства (государства, отрасли, предприятия, рабочего места) и времени реальные СТО комбинируют свойства охарактеризованных выше типов. Задача специалиста, знающего экономику труда, — уметь их выделить, квалифицировать и регулировать.

3. Факторы, влияющие на процесс формирования социально-трудовых отношений

Процесс формирования СТО в обществе происходит под влиянием огромного количества факторов, значимость которых определяется историческим, экономическим, социокультурным и политическим контекстом. Кроме того, ведущим фактором СТО является **социальная политика** — стратегическое социально-экономическое направление, выбранное правительством страны для всестороннего развития граждан, обеспечения достойного

уровня и условий их жизни (социальной защищенности). В последнее десятилетие фактором, активно влияющим на СТО, стала *глобализация экономики* — бурный рост мировой торговли и инвестиций, стремительные технологические изменения, формирующие макроэкономическую и микроэкономическую политику на национальных уровнях.