

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

---

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Декан экономического факультета

\_\_\_\_\_ / проф. А.А. Аузан/

(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА»//«PERSONNEL ECONOMICS»**

**Москва, 2019**

### 1. Наименование дисциплины:

Автор(ы) программы:  
проф. Колосова Риорита Пантелеймоновна  
e-mail: labormsu@gmail.com  
проф. Разумова Татьяна Олеговна  
e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com  
доц. Луданик Марина Валерьевна  
e-mail: mvl.bakalavr@gmail.com  
доц. Артамонова Марина Вадимовна  
e-mail: mvartamonova@gmail.com  
доц. Хорошильцева Наталья Анатольевна  
e-mail: 89161537372@mail.ru  
Уровень высшего образования: бакалавриат  
Направление подготовки: Экономика  
Язык преподавания дисциплины: русский

### 2. Статус и место дисциплины в структуре основной образовательной программы подготовки бакалавра (данные берутся из учебного плана)

Статус дисциплины: *вариативная*

Семестр: 6

Пререквизиты:

В качестве базовой подготовки необходимы знания курсов: «Микроэкономика-1», «Микроэкономика-2», «Экономика труда», «Экономическая статистика», «Основы предпринимательства».

Освоение данной дисциплины (курса по выбору) рекомендовано в качестве введения к курсам «Экономика инноваций», «Управленческий учет», «Экономический анализ права».

Желательный семестр (семестры): 6 семестр 3-го года обучения.

### 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

Формируемые компетенции	Результаты обучения по дисциплине
<b>ОК-3</b> Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.	1. <b>(ОК-3)</b> Знать базовые принципы и методы экономики персонала. 2. <b>(ОК-3)</b> Уметь применять теоретические знания в области социально-трудовых отношений в практической деятельности.
<b>ОК-5</b> Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	<b>31 (ОК-5)</b> Знать основные модели управления персоналом. <b>32 (ОК-5)</b> Знать основные методы управления персоналом. <b>У1 (ОК-5)</b> Уметь использовать в управленческой работе знания по эффективным методам организации труда работников.

<p><b>ОПК-2:</b> Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач.</p>	<p><b>З1 (ОПК-2)</b> Знать основные информационные источники для проведения мониторинга рынка труда по заработной плате.  <b>У1 (ОПК-2)</b> Уметь использовать основные информационные источники для проведения мониторинга рынка труда по заработной плате.</p>
<p><b>ОПК-3:</b> Способность выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы.</p>	<p><b>З1 (ОПК-3)</b> Знать основные показатели и методы измерения производительности труда.  <b>У1 (ОПК-3)</b> Уметь анализировать показатели производительность труда разными способами.</p>
<p><b>ОПК-4</b> Способность находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность</p>	<p><b>З1 (ОПК-4)</b> Знать теорию трудовых конфликтов.  <b>У1 (ОПК-4)</b> Уметь эффективно управлять трудовыми конфликтами.</p>
<p><b>ПК-1</b> Способность собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p><b>З1 (ПК-1)</b> Знать основные трудовые показатели и методы их анализа.  <b>У1 (ПК-1)</b> Уметь формировать и анализировать отчет по основным трудовым показателям организации.</p>
<p><b>ПК-2</b> Способность на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов</p>	<p><b>З 1 (ПК-2)</b> Знать типовые методики расчета и анализа социально-трудовых показателей.  <b>У1 (ПК-2)</b> Уметь рассчитать фонд заработной платы организации на основе действующих норм Трудового Кодекса Российской Федерации.</p>
<p><b>ПК-3</b> Способность выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами.</p>	<p><b>З1 (ПК-3)</b> Знать основные разделы плана организации по труду.  <b>У1 (ПК-3)</b> Уметь рассчитать и обосновать затраты на обучение для годового бюджета организации.</p>
<p><b>ПК-5</b> Способность</p>	<p><b>З1 (ПК-5)</b> Знать основные формы кадровой отчетности.</p>

<p>анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений</p>	<p><b>У1 (ПК-5)</b> Уметь рассчитать среднюю заработную плату и средний доход работников предприятия на основе бухгалтерской и кадровой отчетности.</p>
<p><b>ПК-6</b> Способность анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей.</p>	<p><b>З1 (ПК-6)</b> Знать основные показатели статистики рынка труда. <b>У1 (ПК-6)</b> Уметь анализировать показатели занятости и безработицы населения региона на основе официальной статистики.</p>
<p><b>ПК-7</b> Способность, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет.</p>	<p><b>З1 (ПК-7)</b> Знать источники информации о квалификации работников. <b>У1 (ПК-7)</b> Уметь проводить сравнительный анализ квалификационного уровня работников разных категорий.</p>
<p><b>ПК-9</b> Способность организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта.</p>	<p><b>З1 (ПК-9)</b> Знать методы управления группой проекта. <b>У1 (ПК-9)</b> Уметь управлять деятельностью рабочей группы по развитию корпоративной культуры организации.</p>
<p><b>ПК-10</b> Способность использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии.</p>	<p><b>З1 (ПК-10)</b> Знать основные кадровые информационные технологии. <b>У1 (ПК-10)</b> Уметь использовать систему дистанционного обучения.</p>
<p><b>ПК-11</b> Способность критически оценивать предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом</p>	<p><b>З1 (ПК-11)</b> Знать основные методы принятия управленческих решений. <b>У1 (ПК-11)</b> Уметь сформировать и обосновать предложения по корректировке кадровой политике организации.</p>

критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.	
--	--

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единицы, всего 144 академических часа, из которых, 78 часов составляет контактная работа студента с преподавателем ( 32 часа - занятия лекционного типа, 32 часа - занятия семинарского типа, 8 час – контактные часы, 4 - консультации перед экзаменом, 2 - экзамен), 66 часов составляет самостоятельная работа студента.

Название темы	Трудоёмкость (в академических часах) по видам работ							Самостоятельная работа студента, часы	
	Всего часов	Контактная работа студента с преподавателем, часы					Промежуточная аттестация (экзамен)		
		Всего часов контактной работы	в том числе			Консультации			
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	кнч	перед промежуточной аттестацией			
<b>Тема 1.</b> Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде.	2	2	2						
<b>Тема 2.</b> Эволюция взглядов на роль и место человека в организации. Современные теории внутрифирменных социально-трудовых отношений.	4	4	2	2					
<b>Тема 3.</b> Правовое поле социально-	10	4	2	2			6		

трудовых отношений. Основополагающие принципы и права человека в сфере труда.								
<b>Тема 4.</b> Структура и развитие рынка труда с позиции организации.	4	4	2	2				
<b>Тема 5.</b> Технико-технологические факторы формирования современной системы рабочих мест. Развитие организационных структур.	4	4	2	2				
Индивидуальная консультация по темам 1, 2, 3, 4 и 5.	2	2			2			
<b>Тема 6.</b> Модели управления персоналом.	10	4	2	2				6
<b>Тема 7.</b> Построение кадровых структур. Организационная культура и трудовое поведение работника.	10	4	2	2				6
<b>Тема 8.</b> Трудовые конфликты и споры в организации.	10	4	2	2				6
<b>Тема 9.</b> Заполнение рабочих мест в организации	4	4	2	2				

и кадровое планирование Привлечение, отбор, наем и высвобождение персонала.								
<b>Тема 10.</b> Трудовая адаптация персонала в организации. Развитие персонала.	4	4	2	2				
Индивидуальная консультация по темам 6, 7, 8, 9 и 10.	2	2			2			
<b>Тема 11.</b> Определение содержания работ и организация трудовой деятельности.	4	4	2	2				
<b>Тема 12.</b> Рабочее время.	2	2		2				
<b>Тема 13.</b> Оценка производительности труда	4	4	2	2				
<b>Тема 14.</b> Оценка персонала.	4	4	2	2				
<b>Тема 15.</b> Вознаграждение за труд. Организация оплаты труда.	10	4	2	2				6
Индивидуальная консультация по темам 11, 12, 13, 14 и 15.	2	2			2			
Контрольная работа по темам 1-15 (защита сквозного проекта)	38	2			2			36

(Кейса) по теме)								
<b>Тема 16.</b> Система информации о персонале. Аудит в трудовой сфере.	4	4	2	2				
<b>Тема 17.</b> Отдел человеческих ресурсов организации.	4	4	2	2				
<b>Консультация</b> по подведению итогов по курсу .	4	4				4		
<b>Экзамен</b>	2	2					2	
<b>Всего часов</b>	144	78	32	32	8	4	2	66

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ

### ТЕМА 1. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА КАК НАУКА: СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА, СВЯЗЬ С ДРУГИМИ НАУКАМИ О ТРУДЕ (2 ч)

#### Содержание темы:

1. Экономика персонала: миссия, стратегия, цели и задачи. Экономика труда и экономика персонала. Макро- и микроэкономика в контексте миссии и целей экономики персонала.

2. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в развитии экономики и социально-трудовых отношений. Экономическое “измерение” социально-трудовых отношений в организации: методические подходы. Экономика персонала в системе наук о труде и персонале. Теоретические основы экономики персонала.

#### Основная литература:

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 1. С. 2-25

### ТЕМА 2. ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ НА РОЛЬ И МЕСТО ЧЕЛОВЕКА В ОРГАНИЗАЦИИ. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (4 ч)

#### Содержание темы:

1. Традиционное и современное в понимании роли и места человека в организации.
2. Персонал в системе социально-трудовых отношений современной организации.
3. Основные концепции и теории социально-трудовых отношений.

#### Основная литература:

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 2. С. 26-102

### **ТЕМА 3. ПРАВОВОЕ ПОЛЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В СФЕРЕ ТРУДА (10 ч)**

#### **Содержание темы:**

1. Регулирование отношений в трудовой сфере. Национальные законодательные нормы в сфере труда. Источники, принципы и институты международно-правового регулирования труда. Взаимодействие международных и национальных норм о труде.

2. Социальное партнерство, как основная модель регулирования отношений в сфере наемного труда. Характеристика и анализ основных теорий социального партнерства. Сфера реализации социального партнерства. Российская модель социального партнерства.

3. Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Государственное и локальное правовое регулирование социально-трудовых отношений в организации.

#### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 3. С. 104-161

### **ТЕМА 4. СТРУКТУРА И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ (4 ч)**

#### **Содержание темы:**

1. Рынок труда, его механизмы и институты координации. Внешние и внутренние рынки труда. Методика и технология изучения рынка труда с позиции организации. Данные маркетинга рынка труда как информационная основа экономики персонала.

#### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 4. С. 162-188

### **ТЕМА 5. ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ РАБОЧИХ МЕСТ. РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР (4 ч)**

#### **Содержание темы:**

1. Основные направления воздействия НТП и современных информационных технологий. Воздействие НТП на систему рабочих мест и персонал организации. Технико-технологическое обоснование построения работ. Виды рабочих мест, их классификация и рациональная организация.

2. Структура организации, ее основные компоненты и эффективность деятельности персонала.

#### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 5. С. 189-207

### **ТЕМА 6. МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (10 ч)**

#### **Содержание темы:**

1. Основные модели кадрового менеджмента. Построение кадровых стратегий. Кадровая политика как средство реализации кадровой стратегии. Кадровая политика и внутрифирменные социально-трудовые отношения. Национальные модели кадрового менеджмента

#### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 6. С. 211-238

## **ТЕМА 7. ПОСТРОЕНИЕ КАДРОВЫХ СТРУКТУР. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКА (10 ч)**

### **Содержание темы:**

1. Подходы к структуризации персонала организации. Категории персонала. Организационная культура и трудовое поведение работника. Сущность и типы организационной культуры. Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации.

### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 7. С. 239-251

## **ТЕМА 8. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ И СПОРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ (10 ч)**

### **Содержание темы:**

1. Основы теории организационного конфликта. Методика и принципы исследования конфликтов. Диагностирование, прогнозирование и профилактика конфликтов. Теория и практика разрешения конфликтов на предприятии. Трудовые споры, их классификация и субъектный состав.

### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 9. С. 314-383

## **ТЕМА 9. ЗАПОЛНЕНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ В ОРГАНИЗАЦИИ И КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ. ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ОТБОР, НАЙМ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА (4 ч)**

### **Содержание темы:**

1. Внутриорганизационные и внешние факторы формирования потребности организации в рабочей силе. Цели и задачи формирования персонала организации. Виды и процедуры кадрового планирования. Определение количественной потребности в персонале. Методы обеспечения количественной гибкости персонала. Качественная потребность в персонале. Планирование затрат на персонал и их окупаемость.

2. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности. Выбор критериев и методов отбора персонала. Найм персонала в системе социально-трудовых отношений. Высвобождение персонала в организации. Концепция бесконфликтного высвобождения.

### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 10. С. 385-445

## **ТЕМА 10. ТРУДОВАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА (4 ч)**

### **Содержание темы:**

1. Трудовая адаптация как процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации. Сущность, виды и этапы трудовой адаптации.

2. Развитие организации и ее сотрудников. Концепция самообучающейся организации. Методы оценки внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал. Сущность и виды трудовой карьеры. Оценка возможностей развития карьеры.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова) Глава 11. С. 446-528

## **ТЕМА 11. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ РАБОТ И ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (4 ч)**

**Содержание темы:**

1. Организация труда на предприятии. Трудовые процессы и их классификация. Задачи, функции и принципы организации труда. Гибкие формы организации труда и их эффективность. Социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда.

2. Разделение и кооперация труда. Разделение заданий и распределение функций. ABC-анализ. Определение времени на задание. Нормирование труда. Анализ и проектирование рабочего места. Организация рабочих мест. Планировка рабочих мест. Оснащение и оборудование рабочих мест. Аттестация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест.

3. Условия, охрана труда и техника безопасности в организации, их законодательно-правовое регулирование.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 12. С. 530-590

## **ТЕМА 12. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ (2 ч)**

**Содержание темы:**

1. Цели и способы классификации затрат рабочего времени. Проектирование рациональных режимов труда и отдыха. Оценка эффективности внедряемых режимов труда и отдыха. Гибкое рабочее время: выгоды и проблемы применения.

2. Методы исследования затрат рабочего времени и сокращения его потерь. Анализ затрат рабочего времени руководителя: цели и направления анализа, расчет показателей использования рабочего времени, и его индивидуальное планирование.

3. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 13. С. 591-640

## **ТЕМА 13. ОЦЕНКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА (4 ч)**

**Содержание темы:**

1. Производительность труда и эволюция системы критериев эффективности трудовой деятельности. Функции производительности труда в условиях рыночной экономики.

2. Современные концепции производительности труда. Показатели для измерения производительности труда и сферы их применения. Источники, факторы, резервы и условия роста производительности труда.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 14. С. 642-671

#### **ТЕМА 14. . ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА (4 ч)**

##### **Содержание темы:**

1. Оценка персонала: основные подходы. Задачи построения системы оценки персонала в организации. Аттестация персонала. Профессиональная диагностика и оценка руководителя

##### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 14. п. 14.4 С. 679-689

#### **ТЕМА 15. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА (10**

**ч)**

##### **Содержание темы:**

1. Заработная плата работников в рыночных условиях: сущность, факторы формирования, функции. Регулирование оплаты труда: зарубежный и отечественный опыт. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Формы оплаты труда отдельных категорий работников. Повременная и сдельная формы оплаты труда и их разновидности. Оплата труда государственных служащих. Современный компенсационный пакет: традиционные и нетрадиционные методы компенсации.

2. Методы правового регулирования оплаты труда.

##### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 15. С. 694-776

#### **ТЕМА 16. СИСТЕМА ИНФОРМАЦИИ О ПЕРСОНАЛЕ. АУДИТ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ (4 ч)**

##### **Содержание темы:**

1. Основные источники информации о персонале: административная статистика, специализированные обследования, внутрифирменный мониторинг и др.

2. Аудит персонала как инструмент совершенствования внутрифирменных социально-трудовых отношений. Сущность, цели, объекты аудита в трудовой сфере. Основные аспекты аудита персонала: экономический организационно-технологический, социально-психологический. Периодичность аудита персонала и повышение валидности и надежности его результативности. Методы проведения аудита персонала. Этапы и участники проведения аудита персонала.

##### **Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 16. С. 778-856

#### **ТЕМА 17. ОТДЕЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ (4 ч)**

##### **Содержание темы:**

1. Основные задачи и функции отдела человеческих ресурсов в организации. Структура и факторы эффективной деятельности отдела человеческих ресурсов в организации. Основные

тенденции развития кадровых служб и их взаимодействия с другими структурными подразделениями.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 17. С. 857-895

## **6. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова)

**Дополнительная литература:**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: Издательство: Юнити, 2000. – 407 с.
2. Алёшина А.Б. Влияние национальной организационной культуры на качество трудовой жизни // Экономика и предпринимательство, 2017, № 6, с. 1157-1161.
3. Артамонова М.В. Кадровые риски в организациях. - В сборнике Стратегирование пространственного развития территорий России в новых экономических реалиях: материалы международной научно-практической конференции, 4 декабря 2015 г. / Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ, Елец: Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина, 2016, том 1, с. 25-33. серия ISBN 978-5-94809-822-7 (ч.1) ISBN 978-5-94809-820-3 УДК 332.1 ББК 65.04 С 83
4. Артамонова М.В. Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях. – В сборнике: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами, Саратов: КУБиК, 2018, с. 25-32.
5. Артамонова М.В. Усиление рисков работников в условиях неустойчивой занятости. - В сборнике: V Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов, Правительство Москвы, Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы, Москва, 2015. – 240 с., с. 33-38.
6. Волгин Н.А. Доходы населения и оплата труда в современной России. Монография (в соавторстве с Ю.П. Кокиным). – М.: Изд-во РАГС, 2008. 10,0 п.л.
7. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения). М.: Экзамен, 2004.
8. Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы. – Москва: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: НОРМА. - М., 2007. – 448 с.
10. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2004. - 492 с.
11. Дергунов А.А., Егоров В.В., Кудряшова А.А., Хорошильцева Н.А. Нормирование и оплата труда на предприятиях нефтегазового комплекса. Учебно-методические материалы. – Москва: Газпром корпоративный институт, 2019. - 80 с.
12. Золотина О.А. Каналы и инструменты привлечения молодых специалистов в международные и российские компании. - В сборнике VIII Фестиваль науки МГУ имени М.В. Ломоносова, Сборник статей по материалам IV круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых»: Сборник статей / Под ред. Р.П. Колосовой, Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015, с. 79-84.
13. Золотина О.А., Палт М.В., Разумова Т.О. Развитие управленческих компетенций студентов-менеджеров: обязательная подготовка и дополнительные возможности. - в сб.:

- Сборник материалов XVI международной конференции "История управленческой мысли и бизнеса: Национальные модели подготовки кадров управления. / Под редакцией В.И. Маршева. - Москва: Галлея Принт, 2015, с. 119-130.
14. Золотина О.А. Типы карьеры молодых специалистов: особенности выпускников экономических специальностей. - В сборнике: X Фестиваль науки МГУ имени М. В. Ломоносова: Сборник статей по материалам Шестого межвузовского круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых», серия Российский рынок труда глазами молодых ученых, редакторы: Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В., Серпухова М.А. - Москва: Экономический факультет МГУ, 2016, с. 126-134.
  15. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда: Учеб. пособие. - М.:ИНФРА-М, 1997. – 256 с.
  16. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. - М., 2001.
  17. Кокин Ю.П., Шлендер П.Э. - Экономика труда. – М.: Магистр, 2010. – 688 с.
  18. Колосова Р.П., Лобода Л.А. Концепция «зеленых рабочих мест» и их социальная значимость для рынка труда РФ. – В сборнике: Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость. Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В.А.Мансуров. Электрон. дан., серия ISBN e978-5-904804-14-5, (Екатеринбург, 19-21 октября 2016 года) [Электронный ресурс](DVDROM) М.: Российское общество социологов, 2016. - 10696 с., с. 1691-1701.
  19. Колосова Р.П., Луданик М.В. "Зеленеют" ли рабочие места в цифровой экономике. - В сборнике: Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты»: сборник статей. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018 — 869 с., с. 379-389, серия ISBN 978-5-906932-06-8.
  20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2007.
  21. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2010.
  22. Куренной А.М. Реформирование трудового законодательства России: проблемы и препятствия // Реформа трудового законодательства в России. ISBN 92-2-412441-0. МОТ.1-ое изд., 2001.
  23. Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. 2002. №8.
  24. Луданик М.В. Влияние бренда работодателя на рынок труда: возможности и ограничения в период замедления экономического роста. - В сборнике: Альтернативы экономической политики в условиях замедления экономического роста / Под ред. А.А. Аузана, В.В. Герасименко. Сборник статей по материалам научной конференции «Ломоносовские чтения», посвященной 260-летию МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015, с. 582-597. DOI
  25. Навигатор по рынку труда: обучение молодежи навыкам поиска работы: пособие для ведущего семинаров и инструментарий/ Валли Корбанезе и Джанни Росас; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014
  26. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА. Часть I. Теория: Учебник. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. — 1056 с.
  27. Организация оплаты труда работников предприятий в условиях либерализации цен и приватизации: Рекомендации /Ин-т труда Минтруда РФ. М. 1998.
  28. Павлова Н. Трудовые контракты. - М.: Изд-во ПРИОР, 2000.
  29. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: Учеб. – М.: Логос, 2012. – 288 с.
  30. Разумова Т.О. Влияние новой технологической революции на сферу труда // Научно-практический журнал "Социально-трудовые исследования", 2018, № 4 (33), с. 63-72.
  31. Рофе А.И. Научная организация труда: Учеб. пособие. – М.: Издательство “МИК”, 1998.

32. Рофе А.И. Экономика труда: - М.: Издательство: КноРус, 2010. – 400 с. ISBN: 978-5-406-00164-6
33. Серпухова М.А., Разумова Т.О. Карьера и материнство: проблемные аспекты. - в сб.: Сборник избранных статей XII-XIII Фестивалей науки МГУ имени М.В. Ломоносова "Будущее сферы труда глазами молодых ученых", М.: ТЕИС, 2019, с. 94-100.
34. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение, оценка. М.: Прогресс, 1989.
35. Соколова Г.Н., Семенов С.И., Хорошильцева Н.А. Бюджетирование в работе служб по управлению персоналом. Москва: Газпром, Корпоративный институт, 2019. - 176 с.
36. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. - Питер, 2000. – 416 с.
37. Спивак, В.А. Организационное поведение: конспект лекций / В. А. Спивак. — М.: Издательство Юрайт, 2011. — 207 с. — (Хочу все сдать!).
38. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристь, 2000. – 312 с.
39. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. М.: «НКС. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2001.
40. Толкунова В.Н. “Трудовые споры и порядок их разрешения” учебное пособие. - 2-е Изд., перераб. и доп. - М.: Юристь, 1996.
41. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А.М.Куренного. – 2-е изд., исправл. и доп. - М.: Издательский дом «Правоведение», 2008.
42. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: "Финансы и статистика", 2000.
43. Улучшение условий, охраны труда и повышение производительности. Сборник научных трудов под ред. Кардашевского В.В., ВЦОПТ, М., 1997.
44. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики /Под ред. Р.Марра, Г.Шмидта.- М.: Изд-во МГУ, 1997.
45. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. – М.: Юнити-Дана, 2012 г. - 563 с.
46. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002.
47. Хорошильцева Н.А. Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала // Социально-трудовые исследования, 2018, № 4 (33), с. 99-112.
48. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала "Управление персоналом") — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368 с.
49. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. - М.: Изд. МГУ, 1996.
50. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии / Р. А. Яковлев . – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 344 с. – (Б-ка хозяйственного руководителя; Кн. 7(47)) . - ISBN 5-85873-079-5 .
51. Artamonova M.V. Interdisciplinary view on the problem of labor conflicts management in a modern organization. - В сборнике: The 9th International Days of Statistics and Economics, MELANDRIUM, 2015, p. 71-78.
52. Lazear Edward P. Personnel economics for managers. New York: Wiley, cop. 1998. V. 538 s.
53. Learning and continuous change in innovating organizations. Leona Achtenheden, Leif Melin, Tomas Mullern. Jonkoping International Business School , July 2002.
54. Management and organizational behavior / Laurie J. Mullins. 6th ed. Financial Times. Prentice Hall. Pearson Education, 2002.
55. New technologies and the firm. Innovation and competition. Edited by Peter Swann. London and New York. Copyright © 1993 Peter Swann.
56. One for All. The logic of Group Conflict. Russell Hardin. Princeton University Press. Princeton, New Jersey. Copyright ©1995 by Princeton University Press.

## Базы данных и Интернет-ресурсы

Адрес	Организация
Базы данных, статистика, социологические исследования	
<a href="http://рспп.рф/simplepage/475">http://рспп.рф/simplepage/475</a>	РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) – аналитика и социальная ответственность/ нефинансовая отчетность
<a href="http://www.hrsoft.ru/">http://www.hrsoft.ru/</a>	Центр кадровых технологий
<a href="http://www.orgconflict.org/">http://www.orgconflict.org/</a>	Институт Организационного Конфликтменеджмента
<a href="http://www.garant.ru/bio/210788/#ixzz3PrjHq1PK">http://www.garant.ru/bio/210788/#ixzz3PrjHq1PK</a>	ГАРАНТ.РУ
Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений	
<a href="http://www.kdelo.ru">http://www.kdelo.ru</a>	журнал «Кадровое дело»
<a href="http://www.km-magazine.ru/">http://www.km-magazine.ru/</a>	журнал «Кадровый менеджмент»
<a href="http://www.kapr.ru/">http://www.kapr.ru/</a>	журнал «Кадры предприятия»
<a href="http://www.ptpu.ru">http://www.ptpu.ru</a>	журнал «Проблемы теории и практики управления»
<a href="http://www.isras.ru/socis.html">http://www.isras.ru/socis.html</a>	журнал «Социологические исследования»
<a href="http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/27/">http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/27/</a>	журнал «Управление корпоративной культурой»
<a href="http://www.top-personal.ru/">http://www.top-personal.ru/</a>	журнал «Управление персоналом»
<a href="http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/">http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/</a>	журнал «Управление развитием персонала»
<a href="http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/">http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/</a>	журнал «Управление человеческим потенциалом»
<a href="http://www.vcot.info/magazine">http://www.vcot.info/magazine</a>	Научно-практический журнал «Социально-трудовые исследования»

## 2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)

*Методические рекомендации по выполнению исследовательского проекта по курсу «Экономика персонала».*

Изучение курса «Экономика персонала» предусматривает выполнение исследовательского проекта по одной из тем программы. Выполнение этого задания ориентировано на формирование навыков прикладного использования рассматриваемых в курсе теоретических моделей и концепций и предполагает работу в команде из 5-7 человек.

Исследовательский проект включает в себя теоретические и аналитические положения по выбранной теме.

### **Пример исследовательского проекта компании SBS Consulting**

Для успешного выполнения проекта необходимо решить следующие задачи:

Проанализировать лучшие российские и международные практики по подбору, адаптации и удержанию персонала

Разработка опросника и проведение исследования среди российских студентов с целью выявления их карьерных предпочтений и восприятия SBS Consulting как работодателя

Анализ атрибутов компании SBS Consulting, которые помогут в привлечении кандидатов

Приветствуется рассмотрение двух подходов развития бренда работодателя при минимальном и максимальном бюджете (max до 800 000 руб. в год )

Источники информации

1. Данные на основе проведенных исследований и опросов
2. Открытые данные из Интернета
3. Собственные обоснованные предпосылки и предположения

Организационные положения:

1. Письменное и электронное предоставление материалов по проекту преподавателю, курирующему выбранную студентами тему проекта, к дате, указанной в календарном плане курса «Экономика персонала»
2. Защита проекта осуществляется с представлением презентации проекта в PowerPoint в соответствии с календарным планом проведения контактных часов по теме проекта.

### **Пример исследовательского проекта компании AB InBev Efes**

Что вам предстоит

1. Посетить наш завод в Калуге и/или Клину, чтобы увидеть процессы и жизнь завода изнутри.
2. Поговорить на заводе с нашими сотрудниками, особенно с молодыми
3. Сформулировать, что могло бы привлечь студентов (например, вас и ваших сокурсников) на производственную стажировку.
4. Прописать варианты карьерных путей для стажеров внутри завода. Учитывайте потребности бизнеса!
5. Предложить слоган, дизайн, креативную концепцию, каналы коммуникации для промо стажировки.
6. Прописать наполнение процесса индукшена стажеров (например: тренинги, проекты, 1-1, аттестация).
7. Возможно что-то еще?

### ***Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций***

Для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, по дисциплине «Экономика персонала» используются контрольные задания, тесты, материалы для обсуждения.

Например задание «Разработать план мероприятий по смягчению в организации следующих видов карьерных кризисов: Шок от реальности, Кризис середины карьеры, Кризис поздней карьеры.

Контрольное задание выполняется тремя-четырьмя командами студентов, которые разрабатывают и презентуют план мероприятий по смягчению в организации карьерных кризисов, например:

1. Вербализация проблемы, беседы с работниками среднего возраста профессионального (специально приглашенного в компанию) психолога
2. Проведение специальных опросов в компании с целью своевременной диагностики «синдрома выгорания».
3. Плановая ротация сотрудников для снижения монотонности труда, расширение и обогащение работ
4. Направление сотрудника на повышение квалификации, в командировку,
5. Предоставление (в случае необходимости) дополнительного отпуска – возможность отдохнуть от накопленной усталости
6. Временное понижение в должности или даже временное отстранение от работы (в качестве шокотерапии, чтобы человек встряхнулся)
7. Если есть возможность – повысить в должности!!!

***Примерный перечень вопросов для Теста по теме «Трудовые конфликты в организации»:***

**Представители какой из научных школ считают, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже желательны и необходимы?**

- А) школы научного менеджмента (Ф. Тейлор)
- Б) административной школы (М. Вебер и др.)
- В) доктрины «человеческих отношений» (Э. Мэйо)
- Г) школы современного менеджмента об организационных конфликтах

**Формой проявления какого из конфликтогенов являются манипуляции сознанием человека?**

- А) Прямое негативное отношение
- Б) Снисходительное отношение
- В) Хвастовство
- Г) Менторские отношения
- Д) Нечестность и неискренность
- Е) Нарушения этики
- Ж) Регрессивное поведение

**Какие уровни конфликтов выделяются учеными в организациях?**

- А) межгрупповые
- Б) конфликты между личностью и группой
- В) межличностные
- Г) внутриличностные
- Д) все перечисленные
- Е) ничего из перечисленного

**Материалы для обсуждения на семинарах и самостоятельных занятий.**

Составление Резюме на вакантную должность. Подробный разбор резюме и CV (Curriculum Vitae), которые являются инструментами личного маркетинга.

*Примеры кейсов, заданий, тем докладов и рефератов, сценариев игр и т.п.*

**Варианты форм проведения занятий (контактной работы):**

- интерактивные лекции в форме диалога со студентами
- мастер-классы экспертов и специалистов
- встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций
- компьютерные симуляции
- деловые и ролевые игры
- разбор конкретных ситуаций (проектных заданий от компаний-партнеров)
- психологические и иные тренинги
- другое

**Варианты форм самостоятельной работы студентов:**

- выполнение проекта (краткое описание задания по проекту)
- решение задач (пример)
- решение кейсов (пример)
- эссе (темы)
- другое

### 3. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
<p><b>З1 (ОК-3)</b> Знать базовые принципы и методы экономики персонала.</p> <p><b>У1 (ОК-3)</b> Уметь применять теоретические знания в области социально-трудовых отношений в практической деятельности.</p>	<p>Тест №1</p> <p>Мастер-классы представителей компаний</p>
<p><b>З1 (ОК-5)</b> Знать основные модели управления персоналом.</p> <p><b>З2 (ОК-5)</b> Знать основные методы управления персоналом.</p> <p><b>У1 (ОК-5)</b> Уметь использовать в управленческой работе знания по эффективным методам организации труда работников.</p>	<p>Тест №2</p> <p>Подготовка аналитических записок для проектов</p>
<p><b>З1 (ОПК-2)</b> Знать основные информационные источники для проведения мониторинга рынка труда по заработной плате.</p> <p><b>У1 (ОПК-2)</b> Уметь использовать основные информационные источники для проведения мониторинга рынка труда по заработной плате.</p>	<p>Подготовка аналитических записок для проектов</p>
<p><b>З1 (ОПК-3)</b> Знать основные показатели и методы измерения производительности труда.</p> <p><b>У1 (ОПК-3)</b> Уметь анализировать показатели производительность труда разными способами.</p>	<p>Решение задач</p> <p>Кейсы по анализу лучших практик.</p>
<p><b>З1 (ОПК-4)</b> Знать теорию трудовых конфликтов.</p> <p><b>У1 (ОПК-4)</b> Уметь эффективно управлять трудовыми конфликтами.</p>	<p>Ролевая игра/ разбор ситуаций (Трудовые конфликты)</p> <p>Решение кейсов</p>
<p><b>З1 (ПК-1)</b> Знать основные трудовые показатели и методы их анализа.</p> <p><b>У1 (ПК-1)</b> Уметь формировать и анализировать отчет по основным трудовым показателям организации.</p>	<p>Мастер-классы представителей компаний</p> <p>Решение кейсов</p>

<p><b>З 1 (ПК-2)</b> Знать типовые методики расчета и анализа социально-трудовых показателей.</p> <p><b>У1 (ПК-2)</b> Уметь рассчитать фонд заработной платы организации на основе действующих норм Трудового Кодекса Российской Федерации.</p>	<p>Задача №2 (Расчет бонуса сотрудника)</p> <p>Решение кейсов</p>
<p><b>З1 (ПК-3)</b> Знать основные разделы плана организации по труду.</p> <p><b>У1 (ПК-3)</b> Уметь рассчитать и обосновать затраты на обучение для годового бюджета организации.</p>	<p>Задача №2 (Расчет бонуса сотрудника)</p> <p>Решение кейсов/задач</p>
<p><b>З1 (ПК-5)</b> Знать основные формы кадровой отчетности.</p> <p><b>У1 (ПК-5)</b> Уметь рассчитать среднюю заработную плату и средний доход работников предприятия на основе бухгалтерской и кадровой отчетности.</p>	<p>Задача №2 (Расчет бонуса сотрудника)</p> <p>Решение задач</p>
<p><b>З1 (ПК-6)</b> Знать основные показатели статистики рынка труда.</p> <p><b>У1 (ПК-6)</b> Уметь анализировать показатели занятости и безработицы населения региона на основе официальной статистики.</p>	<p>Подготовка аналитических записок для проектов</p> <p>Подготовка аналитических обзоров</p>
<p><b>З1 (ПК-7)</b> Знать источники информации о квалификации работников.</p> <p><b>У1 (ПК-7)</b> Уметь проводить сравнительный анализ квалификационного уровня работников разных категорий.</p>	<p>Разбор фильма «Охота за головами»</p> <p>Задача №1 (Разработка Должностной инструкции)</p>
<p><b>З1 (ПК-9)</b> Знать методы управления группой проекта.</p> <p><b>У1 (ПК-9)</b> Уметь управлять деятельностью рабочей группы по развитию корпоративной культуры организации.</p>	<p>Тест/ деловая игра (Организационная культура)</p> <p>Мастер-классы представителей компаний. Кейсы по анализу лучших практик.</p>
<p><b>З1 (ПК-10)</b> Знать основные кадровые информационные технологии.</p> <p><b>У1 (ПК-10)</b> Уметь использовать</p>	<p>Мастер-классы представителей компаний</p>

систему дистанционного обучения.	
<b>З1 (ПК-11)</b> Знать основные методы принятия управленческих решений.	Тест №1
<b>У1 (ПК-11)</b> Уметь сформировать и обосновать предложения по корректировке кадровой политике организации.	Решение ситуационных задач, деловые/ ролевые игры Подготовка аналитических записок для проектов

#### 4. БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ

Максимальные значения баллов, которые студент может получить за выполнение формы проверки знаний (текущая и промежуточная аттестация):

Вид задания	Максимальные баллы
Тест/ деловая игра (Организационная культура)	10 баллов
Задача №1 (Разработка Должностной инструкции)	20 баллов
Задача №2 (Расчет бонуса сотрудника)	20 баллов
Ролевая игра/ разбор ситуаций (Трудовые конфликты)	15 баллов
Аналитическая записка и расчеты для Кейса	30 баллов
Оценка презентации Кейса (защита, ответы на вопросы и аргументация полученных результатов)	30 баллов
Посещаемость занятий	15 баллов
Экзамен	60 баллов
<b>Итого:</b>	<b>200 баллов</b>

**Примечание:** Несвоевременная сдача задания снижает оценку на 20% (от максимальной). В работе над заданием Кейса важен вклад каждого участника, как в написании аналитической записки, так и в презентации. Так как каждый участник вкладывает свои баллы в общую копилку результата за Кейс.

#### Итоговая оценка - ЭКЗАМЕН:

**170 – 200 – «отлично»**

**130-169 – «хорошо»**

**80-129 – «удовлетворительно»**

**менее 80 – «неудовлетворительно».**

#### 5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**Необходимое помещение для занятий:** Учебная аудитория с мультимедийным оборудованием и интерактивными досками:

- Для проведения лекций
- Для проведения семинарских занятий
- Для проведения встреч с представителями кадровых служб российских и иностранных компаний, мастер-классов экспертов и специалистов

#### **Необходимое оборудование для занятий:**

Учебная аудитория, оснащенная проектором и ноутбуком/ПК, необходимым проекционным оборудованием для:

- Демонстрации обучающих фильмов по темам курса (к примеру, «Кадровая политика предприятий: подбор, отбор, найм» и др.)
- Показа презентаций проектов, обсуждения защит проектов и выступлений.
- Программа курса и календарно-тематический план, формы текущей и промежуточной аттестации размещены в системе onecop.

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующие технические средства обучения:

- *мультимедийный класс*
- *компьютерный класс*
- *доска с маркерами*
- *другое*

**Автор(ы) программы:**

\_\_\_\_\_ проф. Колосова Риорита Пантелеймоновна  
*(подпись, расшифровка подписи)*

\_\_\_\_\_ проф. Разумова Татьяна Олеговна  
*(подпись, расшифровка подписи)*

\_\_\_\_\_ доц. Луданик Марина Валерьевна  
*(подпись, расшифровка подписи)*

\_\_\_\_\_ доц. Артамонова Марина Вадимовна  
*(подпись, расшифровка подписи)*

\_\_\_\_\_ доц. Хорошильцева Наталья Анатольевна  
*(подпись, расшифровка подписи)*