**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

«УТВЕРЖДАЮ»

|  |
| --- |
| Декан экономического факультета |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ проф. А.А. Аузан/ |

**(подпись)**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019 г**.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Организация труда в цифровой среде»**

**Москва, 2019**

**1. Наименование дисциплины:**

Автор(ы) программы:

д.э.н., зав.кафедрой экономики труда и персонала Разумова Татьяна Олеговна;

к.э.н., доцент кафедры экономики труда и персонала Хорошильцева Наталья Анатольевна;

ассистент кафедры экономики труда и персонала Алёшина Анна Борисовна;

ассистент кафедры экономики труда и персонала Серпухова Мария Александровна.

Телефон, e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com; 89161537372@mail.ru; aleshinaab@gmail.com; maserpuhova@gmail.com.

Уровень высшего образования: бакалавриат.

Направление подготовки: Менеджмент*.*

Язык преподавания дисциплины: русский.

**2. Статус и место дисциплины в структуре основной образовательной программы подготовки бакалавра**

Статус дисциплины: вариативная.

Семестр: пятый.

Пререквизиты:

Данная дисциплина опирается на следующие знания, умения и навыки:

- знание основ экономики для менеджеров;

- знание основ управления персоналом;

- знание основ цифровой среды бизнеса;

- способность к абстрактному мышлению и использованию творческого потенциала;

- готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и английском языках для решения задач профессиональной деятельности.

Из дисциплины «Управление персоналом»:

- знать основные элементы управления персоналом;

- уметь формировать систему управления человеческими ресурсами компании.

Из дисциплины «Цифровая среда бизнеса»:

- знать инструментарий для построения бизнеса в цифровой среде;

- знать классические модели стратегического анализа внешней и внутренней среды;

- уметь выявлять источники устойчивых конкурентных преимуществ бизнеса и оценивать их.

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

* 1. В результате освоения данной дисциплины у студента должны быть сформированы следующими компетенции:

|  |  |
| --- | --- |
| **Формируемые компетенции** | **Результаты обучения по дисциплине**  |
| ОПК -3. Способность проектировать рабочие места в организации и планировать кадровый резерв компании, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций. | ОР 1. Знать теоретические основы организации и обслуживания рабочего места и принципов управления человеческими ресурсами. |
| ОР 2.Уметь планировать кадровый резерв компании. |
| ПК -1. Владение навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом, а также умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | ОР 3. Уметь пользоваться основными методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. |
| ОР 4. Владеть навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом. |
| ПК -3. Владение навыками стратегического анализа кадрового резерва с целью разработки и осуществления стратегии по повышению конкурентоспособности организации за счет повышения производительности труда и экономии численности персонала. | ОР 5.Знать методы анализа кадрового резерва и основные пути повышения производительности труда за счет экономии численности персонала. |
| ОР 6. Уметь формировать стратегию развития компании за счет повышения производительности труда. |
| ОР 7. Уметь рассчитывать экономию численности персонала основными методами. |
| ПК -5. Способность анализировать взаимосвязи между кадровой политикой организации и другими функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. | ОР 6.Уметь формировать стратегию развития компании за счет повышения производительности труда. |
| ОР 8.Знать теоретические основы и основные принципы формирования стратегии компаний и кадровой политики. |
| ОР 9.Уметь планировать кадровую политику организации. |

* 1. Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины является обязательным.

Знания и навыки, полученные студентами бакалавриата при изучении данной дисциплины, используются в дальнейшем при освоении следующих дисциплин:

- Организационное поведение;

- Институциональная экономика;

- Архитектура цифрового предприятия.

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ**

Объем дисциплины составляет 4 зачётные единицы, всего 144 академических часа, из которых, 68 часов составляет контактная работа студента с преподавателем (26 академических часов - занятия лекционного типа, 34 академических часа - занятия семинарского типа, 4 академических часа – индивидуальная контактная работа, 2 академических часа - консультации, 2 академических часа - промежуточная аттестация), 76 академических часов составляет самостоятельная работа студента.

|  |  |
| --- | --- |
| **Название темы**  | **Трудоемкость (в академических часах) по видам работ** |
| Всегочасов | Контактная работа студента с преподавателем, часы | Самостоя-тельная работа студента, часы |
| Всего часов контактной работы | в том числе |
| Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Консультации | Промежуточная аттестация (экзамен) |
| кнч | перед промежуточной аттестацией  |
| Тема 1. Внутренние рынки труда и кадровая политика компании в условиях цифровизации. | 8 | 4 | 2 | 2 | 0 |  |  | 4 |
| Тема 2. Основы организации труда в современной цифровой компании. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 3. Планирование персонала в цифровой экономике. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 5. Трудовая карьера. Определение требований к работнику: новые реалии. | 12 | 8 | 2 | 4 | 2 |  |  | 4 |
| Тема 6. Обеспечение персоналом в условиях цифровой экономики. | 14 | 10 | 2 | 6 | 2 |  |  | 4 |
| Тема 7. Нормирование труда в цифровой экономике | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 8. Управление производительностью труда. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 9. Планирование численности персонала. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 10. Системы мотивации работников в цифровой среде. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 11. Современные системы вознаграждения персонала. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 12. Условия и безопасность труда: новые реалии. | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 13. Дисциплина труда. | 7 | 3 | 1 | 2 |  |  |  | 4 |
| Тема 14. Аудит персонала в цифровой организации. | 7 | 3 | 1 | 2 |  |  |  | 4 |
| Консультация перед промежуточной аттестацией. | 2 | 2 |  |  |  | 2 |  |  |
| Промежуточная аттестация (экзамен). | 22 | 2 |  |  |  |  | 2 | 20 |
| **Всего часов** | 144 | 68 | 26 | 34 |  | 2 | 2 | 76 |

1. **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ**

**Тема 1. Внутренние рынки труда и кадровая политика компании в условиях цифровизации (8 часов).**

**Содержание темы.** Внешний и внутренний рынок труда. Причины образования внутренних рынков: внутрифирменные инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные и постоянные издержки, проблемы отбора. Характеристики внутреннего рынка труда. Кадровая политика и ее сущность. Принципы построения кадровой политики. Составные элементы кадровой политики. Тренды цифровых технологий. Изменения в кадровой политике, исходя из требований цифровизации (влияние цифровизации на отрасли, на профессии, повышение приоритета «цифровых» компетенций и т.д.) и т.д. Модель цифровой трансформации, ее основные составляющие, взаимосвязи, задачи цифрового развития и цифровой трансформации.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 9, с. 194-217.

**Тема 2. Основы организации труда в современной цифровой компании (8 часов).**

**Содержание темы.** Организация труда и ее сущность. Основные элементы организации труда. Режимы труда и отдыха. Баланс рабочего времени. Проектирование и рационализация трудовых процессов. Особенности организации труда работников современных цифровых компаний. Новые формы занятости в условиях цифровизации, в т.ч. дистанционная работа, гибкие графики работы, особенности организации труда различных социальных групп (молодежи, пенсионеров, работников с детьми и других). Новые формы занятости, в т.ч. агрегаторная занятость (Яндекс.Такси, youdo и т.д.).

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 10, с. 218-240.

**Тема 3. Планирование персонала в цифровой экономике (8 часов).**

**Содержание темы.** Структуризация персонала по категориям, сферам деятельности, структурным подразделениям, месту основной работы, имущественным отношениям, профессиям и т.д. Планирование персонала и его этапы. Расчет численности персонала. Формирование персонала: цели и задачи. Проектное управление. Командная работа. Взаимосвязь организационная и проектная организационной структуры. Особенности организации труда, планирования рабочего времени в смешанных оргструктурах. Организация проектного или цифрового офиса, проектного комитета в условиях цифровизации.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 9, с. 194-217, глава 10, с. 218-240.

**Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест (8 часов).**

**Содержание темы.** Классификация рабочих мест. Организация рабочего места. Планировка рабочего места. Оснащение рабочего места. Организация обслуживания рабочего места. Аттестация и рационализация рабочего места. Особенности организации и обслуживания рабочих мест в условиях цифровизации. Лучшие практики современных отечественных и зарубежных компаний в планировании рабочего пространства и зоны отдыха и т.д.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 10, с. 218-240.

**Тема 5. Трудовая карьера. Определение требований к работнику: новые реалии (12 часов).**

**Содержание темы.** Понятие карьеры. Профессиональная карьера. Методические подходы к анализу требований к работнику. Должностные обязанности. Разработка личностных спецификаций и операционализация параметров требований к работникам. Персональная траектория развития. Оценка квалификаций (НАРК). Методы оценки персонала в условиях цифровизации (оценка 360о, оценка по компетенциям, оценка методом экспертных групп и другие).

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 9, с. 194-217, глава 14, с. 334-348.

**Тема 6. Обеспечение персоналом в условиях цифровой экономики (14 часов).**

**Содержание темы.** Методы управления персоналом. Этапы управления персоналом. Подбор и отбор. Цифровые технологии при подборе и отборе персонала. Найм. Профориентация и адаптация. Развитие персонала. Особенности обеспечения персоналом в условиях цифровизации. Применение электронной подписи в трудовых отношениях, внедрения электронного документооборота.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 9, с. 194-217.

**Тема 7. Нормирование труда в цифровой экономике (8 часов).**

**Содержание темы.** Классификация затрат рабочего времени. Методы и способы их исследования. Нормы и нормативы труда. Принципы и методы нормирования труда. Бережливое производство. Реинжиниринг бизнес-процессов компании. Бизнес-моделирование. Проектное и процессное управление. Стратегическое управление и управление изменениями в условиях цифровизации.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 11, с. 241-274.

**Тема 8. Управление производительностью труда (8 часов).**

**Содержание темы.** Сущность категории «производительность труда». Показатели и способы ее измерения. Факторы и резервы роста производительности труда. Методы измерения и особенности управления производительностью.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 14, с. 334-348.

**Тема 9. Планирование численности персонала (8 часов).**

**Содержание темы.** Экономия рабочей силы за счет повышения производительности труда. Экономия рабочей силы за счет сокращения потерь фонда рабочего времени. Экономия рабочей силы за счет сокращения невыходов на работу.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 9, с. 194-217, глава 14, с. 334-348.

**Тема 10. Системы мотивации работников в цифровой среде (8 часов).**

**Содержание темы.** Сущность и виды мотивации. Основные методы мотивации. Классификация теорий мотивации и характеристика основных положений. Особенности мотивации работников различных поколений. Вознаграждение за труд: структура и факторы. Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты, льготы. Участие в прибылях. Особенности мотивации работников цифровых компаний.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 15, с. 349-368.

**Тема 11. Современные системы вознаграждения персонала (8 часов).**

**Содержание темы.** Вознаграждение за труд: структура и факторы. Тарифная система оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты, льготы. Участие в прибылях.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 16, с. 369-390.

**Тема 12. Условия и безопасность труда: новые реалии (8 часов).**

**Содержание темы.** Условия труда и факторы их формирования. Классификация условий труда. Оценка степени интенсивности труда. Пути улучшения условий труда. Основные затраты и экономическая эффективность от мероприятий по улучшению условий труда. Охрана и безопасность труда, организация ее на предприятии. Нормативные документы по улучшению условий и охраны труда. Инновационные технологии, используемые в охране труда. Особенности охраны труда в цифровых компаниях.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 12, с. 275-307.

**Тема 13. Дисциплина труда (7 часов).**

**Содержание темы.** Дисциплина труда в узком и широком смысле. Производственная дисциплина. Технологическая дисциплина. Основные причины нарушений трудовой дисциплины. Текучесть кадров. Методы укрепления дисциплины труда. Средства укрепления трудовой дисциплины. Взаимосвязь дисциплины труда и текучести персонала с их мотивацией, удовлетворенностью, лояльностью и вовлеченностью.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 18, с. 414-434.

**Тема 14. Аудит персонала в цифровой организации (7 часов).**

**Содержание темы.** Аудит в трудовой сфере. Аудит персонала. Цели и задачи аудита персонала. Процесс аудита персонала. Элементы аудита персонала.

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008, глава 18, с. 414-434.

1. **ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основная литература:**

Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008 - 458 с.

**Дополнительная литература:**

1. Закон РСФСР «О занятости населения» 1991 г. (с последующими изменениями).
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ. - М.: «Труд и право» № 1-2 , 2002. – с.191.
3. Алёшина А.Б. Реализация мер региональной политики в сфере занятости в журнале Научные исследования экономического факультета. 2018. Том 9. № 4. C. 41-51.
4. Анохин А.В., Иванов Г.С. Специальная оценка условий труда (СОУТ) как социально-экономическая основа улучшения условий труда работников: монография. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 208 с.
5. Артамонова М.В. Подготовка кадров в условиях цифровой экономики в России: проблемы и пути решения. Сб.: Достойный труд – основа стабильного общества [Текст]: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 24−27 октября 2018 г.) / отв. за вып. Е. Е. Лагутина, М. И. Плутова, Екатеренбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2018. С. 200-206.
6. Артамонова М.В. Стандарты эффективного социального партнерства в России в сборнике Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. ISBN 978-5 905220-58-0, место издания Восточная печать Уфа, 2015. C. 283-291.
7. Артамонова М.В., Субхангулова К.А. Пути совершенствования качества рабочей силы: аспект социально-партнерских отношений // Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017. С. 77–94.
8. Базыленко Т.Ю. Развитие предпринимательства и самозанятости как направление деятельности государственной службы занятости // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2012. № 3. С. 40-56.
9. Бурак И. Д., Разумова Т. О. Влияние дополнительного профессионального образования на трудовую карьеру работника // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 1. С. 114–122.
10. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.). 2019. № 5.
11. Вакуленко Е.С., Гурвич Е.Т. Моделирование механизмов российского рынка труда. WP3/2014/08. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 33 с.
12. Генкин Б.М. Методы повышения производительности и оплаты труда: монография. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2019.- 160 с.
13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М., 2015.
14. Генкин Б.М., Никитина И.А. Управление человеческими ресурсами. М., НОРМА, 2013.
15. Гимпельсон В. Е. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3/2012/03 [Текст] / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
16. Гретченко А. И. Труд в цифровой экономике // Россия: тенденции и перспективы развития. 2018. №13-1.
17. Долгов Д. И. Предложения по улучшению нормирования труда на предприятиях станкостроения, влияющие на конкурентоспособность оборудования //Общество: политика, экономика, право. 2012. №. 1.
18. Журавлева Т.Л. Платит ли российское государство «справедливую» зарплату: обзор исследований. WP3/2015/03. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 32 с.
19. Капелюшников Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики [Текст]: препринт WP3/2014/01; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 40 с.
20. Капелюшников Р.И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее //Вопросы экономики. 2012. №. 3. С. 120-147.
21. Кибанов А.Я., Коновалова В.Г. Служба управления персоналом. М., КНОРУС, 2010.
22. Климова С. Г., Давыдов С. Г., Почекаев Р. Ю. Профсоюзы в поисках влияния //Социологический журнал. 2012. №. 1. С. 118-138.
23. Кожевникова Т.Ю. HR как он есть. М: Эксмо, 2017.
24. Колосова Р. П., Дегтярев А. В. Дистанционная занятость в сфере услуг // Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017. С. 34–53.
25. Колосова Р.П., Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 2015. № 5. С. 89–103.
26. Коровкин А.Г. Макроэкономическая оценка состояния и перспектив развития сферы занятости и рынка труда в России // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018. № 37. С. 168–176.
27. Луданик М.В. Пути устранения барьеров для инвалидов на российском рынке труда // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление Воронежский государственный педагогический университет Воронеж, 2017. С. 217–226.
28. Лукьянова А.Л. Минимальная заработная плата и минимальные заработные платы в России // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018. № 37. С. 176–186.
29. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии. -М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001.
30. Мальцева И. О., Нестерова Д. В. Гендерная сегрегация на внутрифирменном рынке труда: факторы и последствия М.: ГУ ВШЭ, 2011 // URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2011/01/2011-01-40.pdf>.
31. Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда. Опыт российской экономики // Консорциум экономических исследований и образования. Серия: Экономические доклады, № 05/11, 2005. // URL: http://www.hse.ru/data/465/349/1234/WP\_05-11r.pdf.
32. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Международное бюро труда, Женева, 2017.
33. Организация и нормирование труда в отраслях непроизводственной сферы: Учебное пособие / Зайнуллина М.Р., Набиева Л.Г., Палей Т.Ф.; Под ред. Палей Т.Ф. — Казань: 2013. — 120с.
34. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 2015.
35. Разумова Т. О., Кириченко Э. В. Модификация теории образовательных сигналов на рынке труда выпускников ВУЗов России. Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2012. № 1. С. 97-103.
36. Разумова Т.О. Молодежь на рынке труда РФ: преимущества и риски в условиях прекаризации // Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. Место издания МАГИСТР-ПРЕСС Москва. 2015. С. 314-320.
37. Разумова Т.О., Артамонова М.В. Гибкие формы занятости в системе критериев концепции «Будущее в сфере труда» // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова. 2018. Том 9. № 4. С. 7-27.
38. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.). 2019. № 2. С. 138-157.
39. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда). М.: ИНФРА-М, 2001.
40. Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 935-950.
41. Семененко В.С. Оплата труда как одна из функций управления персоналом // Инновационная наука. 2015. №10-2.
42. Сизова И.Л., Хусяинов Т.М. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда. Вестник СПбГУ. Социология. – 2017. – Т. 10. – Вып. 4. – С. 376-396.
43. Синявская О.В., Бирюкова С.С, Возможные меры снижения неформальной занятости и скрытой оплаты труда // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018. № 37. С. 193–203.
44. Хорошильцева Н.А. Проблемы нормирования труда преподавателей вузов // Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова. 2017. С. 63–76.
45. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., Изд-во МГУ. 1996.
46. Allegretto S. A., Dube A., Reich M. Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in state panel data //Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. – 2011. – Т. 50. – №. 2. – С. 205-240.
47. Ashenfelter O. C., Farber H., Ransom M. R. Labor market monopsony //Journal of Labor Economics. – 2010. – Т. 28. – №. 2. – С. 203-210.
48. Brasch T., Cappelen A., Iancu D-C. Measuring Labour Services: Quality-Adjusting the Entry and Exit of Workers // Scand. J. of Economics 120(2), 597–623, 2018.
49. Burak I.D., Razumova T.O. Further professional education as an instrument of finding a decent work в журнале INTED2017 Proceedings, 2017. p. 4800-4805.
50. Cardoso A.R., Daniel S. Hamermesh and José Varejão. The Timing of Labor Demand // Annals of Economics and Statistics, No. 105/106 (2012), pp. 15-34.
51. Chetty, Raj, Adam Guren, Day Manoli, and Andrea Weber. Are Micro and Macro Labor Supply Elasticities Consistent? A Review of Evidence on the Intensive and Extensive Margins. 2011. American Economic Review 101(3): 471–475.
52. Cyrenne P. Salary inequality, team success, league policies, and the superstar effect // ContemporaryEconomic Policy, Vol. 36, No. 1, January 2018, pp.200–214.
53. Debopriya Bose Gender discrimination in the workplace. – 2011 // URL: <http://www.buzzle.com/articles/gender-discrimination-in-the-workplace.html>.
54. Deelen A. Labour market effects of job displacement for prime-age and older workers // IZA Journal of Labor Economics (2018) 7:3.
55. Djuikom M.A., Lacroix G. Dynamic Causal Effects of Post-Migration Schooling on Labour Market Transitions // Centre de recherche sur les risques les enjeux économiques et les politiques publiques, 2018-02. 1-30.
56. Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn. 2013. “Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?" American Economic Review, 103 (3): 251-256.
57. Lazear E.P. Compensation and Incentives in the Workplace // Journal of Economic Perspectives.Vol. 32, No. 3.2018. pp. 195–214.
58. Lordan G., Neumark D. People versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs // IZA Discussion Papers, No. 11297. January, 2018.
59. Rastvortseva S.N. Economic Activity in Russian Regions // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast, Volume 11, Issue 1, 2018: 84-99.
60. Research paper on gender discrimination, 2011 // URL: <http://effectivepapers.blogspot.com/2011/05/research-paper-on-gender-discrimination.htm>.
61. Ugly discrimination. – The Economist, Labour markets, 2011 // URL: <http://www.economist.com/blogs/freeexchange/2011/08/labour-markets-3>.
62. Zaiceva A., Zimmermann K. F. Returning home at times of trouble? Return migration of EU enlargement migrants during the crisis, Discussion Paper Series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2012. No. 7111.

**Базы данных и Интернет-ресурсы**

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Единая межведомственная информационно-статистическая система. URL: <http://www.gks.ru/>
2. Официальный сайт Университетской информационной системы РОССИЯ. URL: <https://uisrussia.msu.ru/>
3. Интерактивный портал Центра занятости населения «Моя работа». URL: <https://czn.mos.ru/>
4. Работа в России. Общероссийская база вакансий. URL: <https://trudvsem.ru>
5. Официальный сайт Международной организации труда (МОТ) (International Labour Organization). URL: <https://www.ilo.org/>
6. **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2.1. Формы 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;
* деловые игры;
* разбор конкретных ситуаций.

**2.1.1. Разбор практической ситуации «Взаимосвязь стратегии компании, внутренних рынков труда и кадровой политики»:**

1. Каковы отличительные особенности внутренних рынков труда и в чем состоят преимущества их развития для работников и работодателей?

2. Является ли внутренний рынок труда в условиях цифровизации эффективным с экономической точки зрения?

3. Какова взаимосвязь между стадиями развития фирмы и изменениями функций управления персоналом?

4. В чем состоит специфика человеческих ресурсов по сравнению с любыми другими ресурсами, используемыми организациями?

5. В чем проявляются гибкость и индивидуализация в работе с персоналом в условиях рыночной экономики?

6. Назовите основные шаги процесса стратегического и оперативного планирования персонала.

**2.1.2. Выполнение теста по теме «Производительность труда»:**

1. Показателями производительности труда служат:

а) трудоемкость;

б) качество;

в) объем продукции;

г) фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

а) один вид продукции;

б) несколько видов однородной продукции;

в) разнородную продукцию;

г) любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:

а) управляемые;

б) неуправляемые;

в) и то, и другое;

г) ни то, ни другое?

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:

а) трудоемкость обслуживания;

б) технологическую трудоемкость;

в) производственную трудоемкость;

г) трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:

а) на народнохозяйственном;

б) на отраслевом;

в) на внутрифирменном;

г) на любом из перечисленных?

6. Какой из методов измерения производительности труда больше подходит для проведения процедур межфирменного сравнения уровня производительности труда:

а) нормативный;

б) многофакторный;

в) многокритериальный;

г) дельфийский?

7. Если показатель «полная фактическая трудоемкость/нормативная трудоемкость» равен показателю «плановая трудоемкость/полная фактическая трудоемкость», то это свидетельствует:

а) о повышении уровня производительности труда;

б) о понижении уровня производительности труда;

в) об отсутствии в планах предприятия мероприятий по снижении трудозатрат;

г) о неизменности уровня производительности труда.

8. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает следующий показатель:

а) результативность труда;

б) интенсивность труда;

в) производительность труда;

г) эффективность труда.

9. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:

а) человеко-час;

б) среднесписочная численность персонала;

в) нормо-час;

г) человеко-день.

10. Наиболее точно трудозатраты отражаются показателем:

а) человеко-час;

б) среднесписочная численность персонала;

в) человеко-день;

г) среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

**2.1.3. Решение задачи по теме «Повышение производительности труда»:**

На предприятии в базисном периоде было 200 старых универсальных станков, автоматических – 10, специализированных – 10 и агрегатных – 5. В плановом периоде количество универсальных станков сократится до 180, а автоматических, наоборот, увеличится до 20, специализированных соответственно до 25 и агрегатных – до 10.

При замене старых универсальных станков автоматами и полуавтоматами производительность станочного оборудования увеличивается в 3 раза, специальными и специализированными станками – в 4 раза, агрегатными и встроенными в автоматические линии – в 5 раз.

Определите средневзвешенный коэффициент производительности в базисном и плановом периодах и рост производительности труда за счет обновления парка оборудования.

**2.1.4. Решение задачи по теме «Экономия численности персонала»:**

Рассчитайте относительную экономию рабочей силы за счет:

а) сокращения потерь фонда рабочего времени, если внутрисменные простои рабочих в базисном периоде составили 7%, а в плановом периоде намечается сократить их до 5%. Расчетная численность работающих – 3 тыс. человек, удельный вес рабочих в общей численности работающих – 70%;

б) увеличения числа рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в плановом году по сравнению с отчетным, с 230 до 235, т.е. на 5 дней, если расчетная численность работающих и удельный вес рабочих равны соответственно 4 тыс. человек и 80%.

**2.1.5.Участие в деловой игре «Трудовая мотивация работников»:**

1.Обсудите в группе теорию А.Маслоу. Каким образом в кадровой политике организации можно учитывать наличие у работников выделенных А. Маслоу потребностей?

2. Обсудите, почему так сложно получить эмпирическое подтверждение мотивационным теориям. Приведите практические примеры.

3. На основе своего опыта и знаний попытайтесь охарактеризовать структуру трудовой мотивации работников в российских коммерческих структурах среднего звена.

2.1.6.Разбор кейса «Выявление типа оргкультуры, преобладающего в организации»:

***Инструкции по заполнению:*** Предложенные десять вопросов касаются разных сторон работы организации. По каждому вопросу подчеркните тот вариант ответа (А, Б, В или Г), который, по Вашему мнению, лучше всего описывает Вашу организацию. Вы должны делать свой выбор на основании реального положения дел в организации, а не исходя из того, как должно быть или как хотелось бы Вам. Если Вам кажутся подходящими две формулировки, все равно выберите только одну, которая лучше описывает ситуацию в Вашей организации.

**1. Основное дело руководства – это…**

А. Организация производства и поиск рынков сбыта.

Б. Направлять работу и повышать эффективность.

В. Делегирование ответственности и координация работы подразделений.

Г. Инновации, решение проблем и налаживание сотрудничества между людьми.

**2. Коммуникации в нашей организации в основном:**

А. Формальные и безличные.

Б. Редкие, в письменной форме.

В. Личные.

Г. Частые и неформальные.

**3. Контроль в основном основан на:**

А. Планах и формальных процедурах.

Б. Достижении целей, выработанных подчиненным вместе с руководителем.

В. Показателях сбыта продукции.

Г. Бухгалтерских системах, бюджетах и нормативах.

**4. Мотивация чаще основана на:**

А. Чувстве принадлежности к команде и командных ценностях.

Б. Надежде на повышение.

В. Личных оценках.

Г. Повышении статуса.

**5. Организационная структура в основном:**

А. Неформальная.

Б. Централизованная, функциональная.

В. Децентрализованная и линейно-штабная.

Г. Кросс-функциональная, ориентированная на проблему.

**6. Основные ценности:**

А. Доминирование и подавление сопротивления.

Б. Рациональность и поддержание порядки.

В. Защита интересов членов организации.

Г. Достижение целей подразделения.

**7. Люди работают в основном, чтобы:**

А. Соответствовать представлениям о «правильном» поведении.

Б. Получать удовлетворение от работы.

В. Решать проблемы и вносить свой вклад в общее дело.

Г. Сохранять имеющиеся привилегии и завоевывать новые.

**8. Отношения с другими организациями в основном строятся на:**

А. Взаимных интересах и общности.

Б. Сотрудничестве.

В. Конкуренции.

Г. Соглашениях и соблюдении буквы закона.

**9. Власть в основном основана на:**

А. Компетентности, опыте и знаниях.

Б. Способности поддерживать дисциплину и порядок.

В. Должностной позиции.

Г. Способности и желании помогать других людям.

**10. Людей поощряют в основном за:**

А. Способность добиваться результата и побеждать.

Б. Следовать правилам и процедурам.

В. Помощь другим людям.

Г. Вклад в достижение целей организации.

***Ключ к тесту:*** При подведении итога для каждого вопроса обведите в кружок те буквы, которые Вы отметили в опроснике. Затем по каждой колонке подсчитайте число баллов (букв, обведенных кружками).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вопрос №** | **Авторитарная культура** | **Бюрократическая культура** | **Культура, ориентированная на задачу** | **Культура, ориентированная на человека** |
| 1 | Б | В | А | Г |
| 2 | А | Б | Г | В |
| 3 | Г | А | В | Б |
| 4 | В | Г | Б | А |
| 5 | Б | В | А | Г |
| 6 | А | Б | Г | В |
| 7 | Г | А | В | Б |
| 8 | В | Г | Б | А |
| 9 | Б | В | А | Г |
| 10 | А | Б | Г | В |
| **Итого:** |  |  |  |  |

Колонка, получившая наибольшее количество баллов, будет соответствовать той культуре, которая доминирует в Вашей организации

**2.2. Формы самостоятельной работы студентов.**

* домашнее задание;
* решение кейса.

**2.2.1. Выполнение домашнего задания «Разработка концепции кадровой политики компании в условиях цифровизации».**

Разработайте концепцию кадровой политики выбранной Вами компании, т.е. сформулируйте Ваши выводы, оценки и предложения по 1-5 этапу разработки кадровой политики:

1 этап. Диагностика организации. Описание ситуации «как есть». Выявление специфики деятельности и ключевых проблем;

2 этап. Кадровый аудит. Анализ соответствия применяемых кадровых технологий стратегии компании, структуре бизнеса и законодательству;

3 этап. Определение цели кадровой политики. Например, сокращение затрат на персонал при сохранении текущего уровня производительности; повышение эффективности деятельности, оптимизация кадровых технологий и процедур; решение текущих задач в кратчайшие сроки и с минимальными затратами и т.п.;

4 этап. Определение основных принципов кадровой политики. Например, мы платим конкурентную зарплату, на которую работники покупают все необходимое, в т.ч. обучение, мед.услуги, страховки; мы предоставляет средний по рынку компенсационный пакет; мы платим зарплату выше рыночной, чтобы собрать «сливки рынка» и др.;

5 этап. Определение основных направлений кадровой политики. Например: политика занятости – целевой единичный подбор, гибкие трудовые договора, адаптация новых сотрудников, входная и текущая оценка всех сотрудников и т.п.;

политика развития – только корпоративное обучение, которое сотрудники должны отработать или компенсировать затраты при увольнении, обязательная ротация менеджеров, кадровый резерв на руководителей среднего и высшего уровня и др.

политика оплаты – контроль зарплатоемкости, оплата по результатам труда на основе оценки должностей, контроль норматива затрат на персонал в структуре себестоимости, мониторинг эффективности и производительности труда и т.п.;

социальная политика – предоставление и оплата отпусков, больничных, сверхурочных, работы в выходные дни, вечером, ночью и в праздники в соответствии с действующим законодательством и т.д.;

политика трудовых отношений – развитие системы внутреннего PR и пропаганды, фиксация процедуры разрешения индивидуальных конфликтов, мониторинг и разрешение групповых споров и др.

Результатом домашней работы будут 2-3 слайда и 2-3 страницы текста с обоснованием Ваших предложений.

**2.2.2. Выполнение домашнего задания «Организация труда студента»:**

Опишите основные аспекты организации труда студента при выполнении задания «Написание выпускной квалификационной работы».

**2.2.3. Решение кейса «Определение общей и дополнительной потребности в персонале»:**

Определите общую и дополнительную потребность в персонале к концу планируемого периода при следующих условиях:

– в текущем году объем произведенной продукции составил 30 тыс. штук;

– общая трудоемкость производственной программы – 600 тыс. нормо-часов;

– эффективный фонд рабочего времени одного рабочего составил 1586 часов.

В плановом периоде предполагается:

– рост величины заказов на 15%;

– рост производительности труда основных производственных рабочих на 10%;

– рост эффективности использования рабочего времени на 12%;

– коэффициент насыщенности специалистами, равный 10%, остается неизменным;

– коэффициент выбытия специалистов составляет 4% от их общей численности в год;

– коэффициент частичной замены практиков равен 3% в год;

– соотношение между производственными и непроизводственными рабочими остается неизменным и составляет 9:1;

– коэффициент текучести рабочих в среднем в год составляет 10%.

1. **ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты обучения по дисциплине** | **Оценочные средства** |
| ОР 1. Знать теоретические основы организации и обслуживания рабочего места и принципов управления человеческими ресурсами. | Домашнее задание «Организация труда студента». |
| ОР 2.Уметь планировать кадровый резерв компании. | Кейс «Определение общей и дополнительной потребности в персонале». |
| ОР 3. Уметь пользоваться основными методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. | Кейс «Выявление типа оргкультуры, преобладающего в организации». |
| ОР 4. Владеть навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом. | Деловая игра «Трудовая мотивация работников». |
| ОР 5.Знать методы анализа кадрового резерва и основные пути повышения производительности труда за счет экономии численности персонала. | Тест по теме «Производительность труда». |
| ОР 6. Уметь формировать стратегию развития компании за счет повышения производительности труда | Задачи по теме «Повышение производительности труда». |
| ОР 7. Уметь рассчитывать экономию численности персонала основными методами. | Задачи по теме «Экономия численности персонала». |
| ОР 8.Знать теоретические основы и основные принципы формирования стратегии компаний и кадровой политики. | Практическая ситуация «Взаимосвязь стратегии компании, внутренних рынков труда и кадровой политики». |
| ОР 9.Уметь планировать кадровую политику организации. | Домашнее задание «Разработка концепции кадровой политики компании в условиях цифровизации». |

1. **БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы текущей и промежуточной аттестации** **(оценочные средства)** | **Баллы** |
| Домашнее задание «Организация труда студента». | 20 |
| Кейс «Определение общей и дополнительной потребности в персонале». | 15 |
| Кейс «Выявление типа оргкультуры, преобладающего в организации». | 15 |
| Деловая игра «Трудовая мотивация работников». | 10 |
| Тест по теме «Производительность труда». | 10 |
| Задачи по теме «Повышение производительности труда». | 5 |
| Задачи по теме «Экономия численности персонала». | 5 |
| Практическая ситуация «Взаимосвязь стратегии компании, внутренних рынков труда и кадровой политики». | 6 |
| Домашнее задание «Разработка концепции кадровой политики компании в условиях цифровизации». | 20 |
| Работа на семинарах | 17 |
| Посещение занятий | 17 |
| Промежуточная аттестация (экзамен) | 60 |

Оценка по курсу выставляется, исходя из следующих критериев:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оценка** | **Минимальное количество баллов** | **Максимальное количество баллов** |
| *Отлично*  | ≥ 170 | 200 |
| *Хорошо*  | ≥ 130 | < 170 |
| *Удовлетворительно*  | ≥ 80 | < 130 |
| *Неудовлетворительно*  |  | < 80 |
|  |  |  |

1. **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующиетехнические средства обучения**:**

* мультимедийный класс;
* доска с маркерами;
* информационная система «on.econ» для размещения материалов дисциплины.

**Автор(ы) программы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Разумова Татьяна Олеговна**

**Автор(ы) программы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Хорошильцева Наталья Анатольевна**

**Автор(ы) программы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Алёшина Анна Борисовна**

**Автор(ы) программы: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Серпухова Мария Александровна**