

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
М.В.ЛОМОНОСОВА»**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета МГУ

профессор _____ А.А.Аузан

«__» _____ 2021 год

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА

Уровень высшего образования:

МАГИСТРАТУРА

Направление подготовки:

38.04.01. ЭКОНОМИКА

Форма обучения:

ОЧНАЯ

Рабочая программа рассмотрена и одобрена
Учебно-методической комиссией экономического факультета
(протокол № _____, дата)

Москва 2021

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки магистратуры 38.04.01. Экономика.

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В.Ломоносова от 28 декабря 2020 года, протокол №7

Год (годы) приема на обучение: 2021 и последующие

1. Место и статус дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы подготовки магистра

Статус дисциплины: *вариативная*

Триместр: 4

2. Входные требования (реквизиты) для освоения дисциплины

Для успешного освоения данного курса требуются знания и умения, полученные в следующих дисциплинах:

— *из дисциплины «Экономическая политика и развитие человеческого потенциала» (обязательная, 2 триместр):*

- знание основных направлений и программ реформирования экономической, социальной и экологической политики для обеспечения устойчивого развития человеческого потенциала в РФ;
- усвоение концепции, места и роли, задач развития человеческого потенциала в современной социально-экономической политике государства;
- знание особенностей основных аспектов и приоритетных направлений человеческого развития в мире и России;
- знание современного законодательства и статистики в сфере человеческого развития в РФ.
- способность грамотно и объективно разбираться в современных политических, экономических и социальных проблемах России и мирового сообщества;
- способность ясно и аргументировано сформулировать и транслировать свою мысль в устной и письменной формах;
- способность оформить и представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада, с возможным использованием различных инновационных и интерактивных форм представления информации, владение необходимыми навыками в составлении обзоров, аннотаций, рефератов и библиографии по тематике научных интересов;
- способность к поиску, критическому анализу, обобщению и систематизации научной информации, к постановке целей исследования и выбору оптимальных путей и методов их достижения;
- способность к анализу экономических процессов в стране и в современном мире;
- способность оценивать институциональные изменения, динамику социально-экономических показателей и индикаторов развития общества;
- способность обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями, выявлять перспективные направления, составлять программу исследований;
- способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровнях;
- способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов;
- способность применять современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в учебных заведениях;
- владение методологией научного исследования общественных явлений и процессов;

- владение современными методами и инструментами исследования социально-экономических процессов, сравнительного анализа национальных моделей экономики;

— из дисциплины «Экономика труда-2» (*Labour Economics - 2*):

- знание английского языка;
- умение анализировать взаимосвязи в экономических явлениях, процессах и институтах;
- умение идентифицировать проблемные аспекты при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических явлений
- умение представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, статьи
- владение навыками самостоятельной работы

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Индикаторы (показатели) достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), сопряженные с компетенциями
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности	УК-1.И-1. Анализирует проблемную ситуацию как целостную систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	УК-1.И-1.У-1. Умеет определить суть проблемной ситуации и этапы ее разрешения с учетом вариативных контекстов
		УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации
	УК-1.И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации	УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта

		УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей
	УК-1.И-3. Вырабатывает стратегию действий для решения проблемной ситуации в виде последовательности шагов, предвидя результат каждого из них	УК-1.И-3.У-1. Умеет осуществить и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной ситуации, понимая преимущества и недостатки выбранной стратегии
		УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации
УК-5. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке (иностранных языках), для академического и профессионального взаимодействия	УК-5.И-1. Составляет документы (письма, эссе, рефераты и др.) для академического и профессионального взаимодействия в соответствии с нормами русского и иностранного языков	УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации
		УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке
ОПК-1. Способен применять знания (на продвинутом уровне) фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	ОПК.-1.И-1. Представляет (на продвинутом уровне) современные методы исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	ОПК-1.И-1.3-1. Знает методологические подходы к анализу фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач
		ОПК-1.И-1.У-1. Умеет определять необходимый

		<p>набор современных методов исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач</p>
		<p>ОПК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять методологический анализ фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач</p>
	<p>ОПК-1.И-2. Обобщает и критически оценивает научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки и выявляет наиболее подходящую теоретическую модель для решения практической или исследовательской задачи экономической направленности и обосновывает свой выбор</p>	<p>ОПК-1.И-2.3-1. Знает основные научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки</p>
		<p>ОПК-1.И-2.У-1. Умеет обобщать и критически оценивать научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки</p>
	<p>ОПК-1.И-3. Составляет план и осуществляет исследования реальной экономической ситуации с применением изученных методов фундаментальной экономической науки: макроэкономики и микроэкономики</p>	<p>ОПК-1.И-3.3-1. Знает области применения инструментальных методов экономического анализа в прикладных и фундаментальных исследованиях</p>
		<p>ОПК-1.И-3.У-1. Умеет составлять план исследования реальной экономической ситуации с применением методов фундаментальной экономической науки</p>
		<p>ОПК-1.И-3.У-2. Умеет использовать основные</p>

		положения фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач
ОПК-3. Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в экономике	ОПК-3.И-1. Знает тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов	ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные достижения современной мировой экономической науки в выбранной области научных интересов
		ОПК-3.И-1.У-1. Умеет анализировать тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов
	ОПК-3.И-2. Проводит сравнительный анализ, обобщает и критически оценивает выполненные научные исследования в экономике	ОПК-3.И-1.У-2. Умеет делать обоснованные выводы по результатам анализа тенденций развития мировой экономической науки
		ОПК-3.И-2.3-1. Знает важнейшие современные научные исследования в экономике
		ОПК-3.И-2.У-1. Умеет проводить сравнительный анализ современных научных исследований в экономике
		ОПК-3.И-2.У-2. Умеет обобщать и критически оценивать современные научные исследования в экономике
ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.И-1. Применяет общие или специализированные пакеты прикладных программ, предназначенные для обработки, визуализации и анализа данных, в том числе эконометрического анализа и имитационного моделирования	ОПК-5.И-1.3-1. Знает общие и специализированные пакеты прикладных программ, предназначенные для обработки, визуализации и анализа данных, в том числе эконометрического анализа и имитационного моделирования, в соответствии со своими профессиональными задачами
		ОПК-5.И-1.У-1. Умеет применять общие или специализированные пакеты прикладных программ (MS Excel, Eviews, Stata, SPSS, AnyLogic, Tableau и др.) или языки программирования (R, Python и др.),

		<p>предназначенные для обработки, визуализации и анализа данных, в том числе эконометрического анализа и имитационного моделирования, в соответствии со своими профессиональными задачами</p>
<p>ПК-1. Способен проводить научные исследования (эксперименты, наблюдения) и разработки в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем</p>	<p>ПК-1.И-2. Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики</p>	<p>ПК-5.И-2.3-1. Знает электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики</p> <p>ПК-5.И-2.У-2. Умеет применять электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики</p>
<p>ПК-1. Способен проводить научные исследования (эксперименты, наблюдения) и разработки в качестве ответственного исполнителя или совместно с научным руководителем</p>	<p>ПК-1.И-1. Осуществляет самостоятельный прикладной или фундаментальный научно-исследовательский проект в области экономики</p>	<p>ПК-1.И-1.У-3. Умеет выбрать и обосновать адекватный метод исследования, используя современный теоретический и эконометрический инструментарий</p> <p>ПК-1.И-1.У-4. Умеет осуществить собственное исследование и представить его результаты в виде полноценного научного текста, статьи</p>
<p>ПК-2. Способен проектировать/разрабатывать планы и методические программы исследования, самостоятельно разрабатывать инструментарий и определять теоретико-методологическую основу</p>	<p>ПК-2.И-1. Осуществляет разработку плана научных исследований по экономической тематике</p>	<p>ПК-2.И-1.У-1. Умеет разработать план научного исследования</p> <p>ПК-2.И-2.У-1. Умеет выбрать из существующих или разработать свой вариант методики исследований</p>

исследования		
ПК-3. Способен обобщать и представлять научные результаты в рамках отдельного исследования.	ПК-3.И-1. Обобщает полученные данные в рамках исследований в области экономики	<p>ПК-3.И-1.У-1. Умеет обобщить достигнутые в ходе исследований результаты</p> <p>ПК-3.И-1.У-2. Умеет интерпретировать и представлять полученные результаты в различных профессиональных сообществах</p>
ПК-7. Способен использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов	ПК-7.И-1. Осуществляет самостоятельный поиск, сбор и обработку данных, необходимых для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов	<p>ПК-7.И-1.3-1. Знает основные источники информации для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов, в том числе официальные источники макроэкономической статистики и российской региональной статистики</p> <p>ПК-7.И-1.3-2. Знает основные методы сбора и обработки данных, в том числе с использованием прикладных программных средств, а также методы генерации данных, проведения опроса и осуществления эксперимента</p> <p>ПК-7.И-1.У-1. Умеет осуществлять поиск и сбор данных, в том числе определять необходимый объем и формат данных, а также степень их детализации, а также проводить генерацию данных, опрос и осуществлять эксперимент</p>
	ПК-7.И-2. Применяет современные методы выбора источников информации и оценки их качества	<p>ПК-7.И-2.3-1. Знает критерии выбора и методы оценки качества источников информации для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов</p> <p>ПК-7.И-2.У-1. Умеет выбирать подходящие источники информации по заданным параметрам и оценивать качество этих источников</p>
	ПК-8.И-1. Представляет (на продвинутом уровне) современные инструментальные методы расчета и анализа социально-экономических показателей	<p>ПК-8.И-1.3-1. Знает основные инструментальные методы расчета и анализа социально-экономических показателей</p> <p>ПК-8.И-1.У-1. Умеет проводить сравнительный</p>
	ПК-8. Способен использовать различные инструментальные методы расчета и анализа социально-экономических показателей	

		анализ применимости различных методов для решения конкретной практической и (или) исследовательской задачи расчета и анализа социально-экономических показателей и выбирать наиболее подходящий метод (группу методов)
<p>ПК-9. Способен руководить исследованиями по анализу экономических процессов, оценке динамики социально-экономических показателей и индикаторов развития экономики, а также подготовкой, разработкой и реализацией предложений в области государственной экономической политики и стратегических решений на микро- и макроуровне</p>	<p>ПК-8.И-2. Применяет современные инструментальные методы расчета и анализа социально-экономических показателей при решении практических и (или) исследовательских задач</p>	<p>ПК-8.И-2.У-1. Умеет применять инструментальные методы расчета и анализа показателей, в том числе с использованием различных платформ анализа данных и с применением языков программирования R и Python</p>
	<p>ПК-9.И-1. Составляет план и организует исследования экономических процессов</p>	<p>ПК-9.И-1.3-1. Знает методы сбора данных и подходы к расчету основных индикаторов развития экономики, методы анализа качественных и количественных данных</p>
	<p>ПК-9.И-2. Разрабатывает предложения в области государственной экономической политики и осуществляет их апробацию</p>	<p>ПК-9.И-1.У-1. Умеет формулировать цель, задачи, гипотезы исследования, использовать релевантные данные и методы анализа для проверки гипотез и достижения цели исследования</p>
		<p>ПК-9.И-2.3-1. Знает подходы к оценке регулирующего и фактического воздействия мер государственной экономической политики, представляет ограничения использования этих подходов на практике</p>
		<p>ПК-9.И-2.У-1. Умеет выявлять стейкхолдеров, осуществлять оценку регулирующего и фактического воздействия мер государственной экономической политики и разрабатывать план апробации лучших альтернатив</p>
<p>МПК-1. Способен анализировать социально-экономическую ситуацию,</p>	<p>МПК-1.И-1. Использует релевантные данные и методы для оценки ситуации, анализа</p>	<p>МПК-1.И-1.У-1. Умеет выявлять актуальные проблемы в разных сферах экономической</p>

<p>выявлять проблемы и предлагать пути их решения посредством инструментов экономической политики</p>	<p>альтернативных путей решения проблем с учетом интересов стейкхолдеров</p>	<p>политики МПК-1.И-1.У-2. Умеет определять стейкхолдеров и оценивать их интересы при анализе возможных путей решения актуальных проблем</p>
<p>МПК-2. Способен формулировать цели и задачи, оценивать последствия реализации различных видов экономической политики, в том числе конкурентной, социальной, денежно-кредитной, фискальной и др.</p>	<p>МПК-2.И-1. Формулирует цели, задачи, показатели результативности экономической политики</p>	<p>МПК-2.И-1.У-1. Умеет применять критерии качества при формулировании целей и задач экономической политики МПК-2.И-1.У-2. Умеет формулировать показатели результативности для целей и задач экономической политики, а также оценивать искажающее влияние показателей МПК-2.И-1.У-3. Умеет учитывать этические ограничения при формулировании целей и задач экономической политики</p>
<p>МПК-3. Способен разрабатывать проекты программ социально-экономического развития на национальном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях на долгосрочный, среднесрочный и краткосрочный период</p>	<p>МПК-3.И-1. Разрабатывает программные документы для организаций, отраслей, территорий</p>	<p>МПК-3.И-1.У-1. Умеет координировать цели, задачи, показатели результативности различных программных документов МПК-3.И-1.У-2. Умеет проектировать дискретные институциональные альтернативы с применением элементов оценки регулирующего воздействия</p>

4. Объем дисциплины по видам занятий

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы: 108 академических часов, в том числе 52 академических часа составляет контактная работа с преподавателем, из них 28 академических часов – семинары, 24 академических часа – индивидуальная и групповая контактная работа, 56 академических часов составляет самостоятельная работа магистранта.

5. Формат обучения - очный.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) <i>Виды контактной работы, часы</i>				Самостоятельная работа обучающегося <i>Виды самостоятельной работы, часы</i>			
		Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка к тесту	Подготовка и защита проекта	Всего
Тема 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде. Современные теории внутрифирменных социально-трудовых отношений. Тема 2. Экономическая и социальная эффективность как цели в развитии социально-трудовых отношений.	10	4			4		2	4	6
Тема 3. Рамочные условия формирования и функционирования социально-трудовых отношений: правовое поле, технико-технологические факторы, профессиональные стандарты и сертификация квалификаций	12	4			4		1	4	5
Тема 4. Кадровые стратегии в организации. Организационный дизайн.	12	4		4	8	6	1	2	9

Выдача ДЗ №1.									
Тема 5. Кадровое планирование в организации. Привлечение, отбор и найм персонала.	6				0		1	4	5
Тема 6. Организационная культура: концепции, типы, трудовое поведение работников и руководителей. Формирование, поддержание и изменение оргкультуры. Управление оргкультурой и ее эффективность.	12	4		4	8		1	4	5
Тема 7. Адаптация, внутрифирменное развитие персонала и трудовая карьера. Выдача ДЗ №2.	4	4			4	6	1		7
Тема 8. Оценка персонала в организации. Оценка результатов деятельности.	8			4	4		1	4	5
Тема 9. Мотивация персонала. Организация оплаты труда. Современные компенсационные пакеты.	4	4			4		1		1
Тема 10. Управление трудовыми конфликтами.	4	4			4		1		1
Тема 11. Высвобождение персонала.	4		4		4		1		1
Тема 12. Система информации о персонале. Контроллинг персонала. Аудит в трудовой сфере. Отдел человеческих ресурсов организации.	4			4	4		1		1
Промежуточная аттестация: защита проекта	16		4		4			10	10
Итого	108			52			56		

Краткое содержание тем дисциплины

Тема 1. ЭКОНОМИКА ПЕРСОНАЛА КАК НАУКА: СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА, СВЯЗЬ С ДРУГИМИ НАУКАМИ О ТРУДЕ.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРИИ ВНУТРИФИРМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (проф. Р.П. Колосова)

Предмет курса «Экономика персонала». Основные цели, задачи и объект курса «Экономика персонала». Методы изучения и основное содержание курса, его связь с другими науками и учебными дисциплинами, значение в современных российских условиях. Специфика и организация изучения курса. Характеристика основных разработок зарубежных и отечественных авторов по вопросам внутрифирменных социально-трудовых отношений. Экономика персонала: цели, миссия и задачи. Экономика персонала в системе наук о труде и персонале. Экономическое «измерение» социально-трудовых отношений в организации: методические подходы.

Основная литература:

1. Глава 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 2-25.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 1. Управление персоналом как наука, определяющая систему управления человеческими ресурсами организации. С. 7-14.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 356-384.

Дополнительная литература:

1. *Долженко Р.А.* Анализ рынка труда в сегменте "управление персоналом" // ЭКО. – 2018. – № 8. – с. 161-179.
2. *Колосова Р.П., Бобков В.Н.* Современные подходы к экономике труда // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 6 (184). С. 12-13.
3. *Колосова Р.П.* Концепция новой экономики труда как основа целеполагания в развитии научных школ. - В сборнике: Экономическая наука и развитие университетских научных школ (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). Сборник статей. 2016. С. 977-988.
4. *Колосова Р.П., Роцин С.Ю.* Экономика труда: от НОТ к теории социально-трудовых отношений Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 1996. № 6. С. 58.
5. *Медведева Т.А.* Зарубежные теории социально-трудовых отношений. Методические рекомендации. - Новосибирск, СГУПС, 1999.
6. *Медведева Т.А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2013. Том 13, выпуск 2. С.195-203.
7. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том I. / Под ред. Л.А.Тугова, Т.О.Разумовой - место издания ТЕИС Москва, ISBN 978-5-7218-1436-5, 2018, 128 с.
8. *Рофе А.И.* Модель концепции экономики труда как науки, учебной дисциплины и области практической деятельности // Труд и социальные отношения. 2015. № 6. С. 107-120.
9. *Роцин С.Г., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2000.

10. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2015. – 363 с.
11. Allen, V.L. Marxism and the personal manager, *Personal Management*, December, 1976.
12. Allen, V.L. *The Sociology of Industrial Relations*, Longmans, London, 1971.
13. Armstrong, G. Commitment through employee relations, Presentation made to Institute of Personnel Management National Conference, Harrogate, October, 1987.
14. Clegg, H.A. Pluralism in Industrial Relations, *British Journal of Industrial Relations*, November, 1975.
15. Dahrendorf, R. *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Routledge and Kegan Paul, London, 1959.
16. Doeringer P.B., Piore M.J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*; New York, 1971, Second edition. 1985.
17. Dunlop, J.T. *Industrial Relations Systems*, Southern Illinois University Press, Carbondale, 1958.
18. Fox, A. Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations Research Papers. 3. *Industrial Sociology and Industrial Relations*, HMSO, London, 1966.
19. Green G.D. *Industrial relations. Text and Case Studies*. Pitman Publishing, 1994, p. 1.
20. Goldthorpe, J.H. *Industrial relations in Great Britain: a critique of reformism*, *Politics and Society*, 1974, vol. 4(4).
21. Hyman, R. *Industrial Relations*, Macmillan, London, 1975.
22. Jackson, M.P. *Industrial Relations*, 2nd edn, Croom Helm, London, 1982.
23. Kirkbride P. *Industrial relations theory and research*, *Management Decision*, vol. 17(4), 1977.
24. Pateman, C. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press, New York, 1991.
25. Putnam, Robert D., *Making democracy work. Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, New Jersey, 1994, (258p.).
26. Reddish, H. Written memorandum of evidence to the Royal Commission on trade unions and employers' associations, in B. Barrett, E. Rhodes, and J. Beishon (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society*, Collier Macmillan, London, 1975.
27. Segal S. Post-institutionalism in labor-economics - the forties and fifties revisited *Industrial & labor relations review*. – 1986. - Vol 39. - №: 3. - P. 388-403. DOI: 10.2307/2524098
28. Silverman, D. *The Theory of Organizations*, Heinemann, London, 1970.
29. Wood, S.J., Wagner, A., Armstrong, E.G.A., Goodman, J.F.B. and Davis, J.E. The "industrial relations system" concept as a basis for theory in industrial relations, *British Journal of Industrial Relations*, 13(3), 1975.

Тема 2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ КАК ЦЕЛИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (проф. Р.П. Колосова)

Экономическая эффективность как категория цели в экономике персонала: соотношение «результат работы / затраты» в сфере персонала; результат труда и его детерминанты; затраты на персонал. Социальная эффективность как категория цели в экономике персонала: измерение удовлетворенности потребностей и интересов, их операционализированный вид; индивидуальные и коллективные интересы; формирование

коллективных интересов и др. Экономическая и социальная эффективность как зависимые переменные в моделях и теории экономики персонала. Взаимодополнение и конкуренция целей экономической и социальной эффективности.

Основная литература:

1. Глава 1. Экономика персонала как наука: содержание, структура, связь с другими науками о труде: п. 1.2. Экономическая и социальная эффективность как категории цели в экономике персонала. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 9-13.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 356-384.

Дополнительная литература:

1. *Алексашина Т.В., Вешкурова А.Б.* Проблемы развития человеческого капитала предпенсионеров в условиях трансформации социально-трудовых отношений // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 5. – С. 523-536. – doi: 10.18334/et.8.5.112044.
2. *Баранов Ю.В., Косинова Н.В.* Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда – путь к их развитию // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 2. – С. 503-512. – doi: [10.18334/et.5.2.39188](https://doi.org/10.18334/et.5.2.39188).
3. *Борисова А.А., Рязанцева И.В., Снегирев В.А., Коваль А.Л.* Теоретико-прикладные исследования по регулированию социально-трудовых отношений с использованием теории поколений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 677-688. – doi: 10.18334/et.6.2.40643.
4. *Галезник И.А., Кельчевская Н.Р.* Социально-трудовые изменения в компаниях в период пандемии и замедленного экономического роста: исследование роли неформального интеллектуального капитала // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 803-822. – doi: 10.18334/et.8.8.112580.
5. *Горелов Н.А., Кораблева О.Н., Никитина В.В.* Проблемы жизнедеятельности работников в условиях пандемии и чрезвычайных ситуаций: социально-трудовой контекст // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 7. – С. 565-576. – doi: 10.18334/et.7.7.110699.
6. *Дашкова Е.С., Дорохова Н.В., Зенкова О.А.* Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 653-662. – doi: 10.18334/vines.10.2.100909.
7. Декларация столетия МОТ о будущем труда, 2019 г. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>
8. *Долженко Р.А.* Институциональные барьеры использования блокчейн трудовых отношений // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 585-598. – doi: 10.18334/lim.7.4.111261.
9. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.

10. Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития: Доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвященного 90-летию Международной организации труда, проведенного в рамках Ломоносовских чтений на Второй международной научной конференций «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22-24 апреля 2009 г.) / Под ред. Р.П. Колосовой, М. Лубиовой. – М: Издательство Московского университета, 2009.
11. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. — ТЕИС Москва, 2014 Главы 1 и 2.
12. Карлик А.Е., Кречко С.А., Платонов В.В. Организационно-управленческие инновации по модернизации трудовых отношений в информационно-сетевой экономике // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 295-308. doi: 10.18334/et.4.4.38491
13. Колосова Р. П., Медведева Т. А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. — 2015. — № 5. — С. 89–103.
14. Корогодин И.Т. Изменение трудовых отношений при переходе к цифровой технологии // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 77-88. – doi: [10.18334/et.6.1.39743](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39743).
15. Легчилина Е.Ю., Апенько С.Н., Кириллюк О.М, Цалко Т.В. Исследование влияния пенсионной реформы на трансформацию социально-трудовых отношений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1397-1410. – doi: [10.18334/et.6.4.41414](https://doi.org/10.18334/et.6.4.41414).
16. Легчилина Е.Ю. Инновационное развитие социально-трудовых отношений: аксиологические аспекты сетевых моделей // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 975-988. doi: 10.18334/et.5.4.39650
17. Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 89-102. doi: 10.18334/et.6.1.40493
18. Мухина И.И., Синдяшкіна Е.Н. Занятость и безработица: кризис или новые возможности // Социально-трудовые исследования. 2020. № 40 (3). С. 56–67. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-56-67
19. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев., И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов., Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. Москва: КНОРУС, 2018. - 342 с.
20. Мусатова М.М. Влияние фондов прямых частных инвестиций на траекторию развития трудовых отношений в целевых компаниях // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1251-1262. – doi: 10.18334/et.5.4.39685.
21. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том II. / Под ред. Л.А.Тугова, Т.О.Разумовой - место издания ТЕИС Москва, ISBN 978-5-7218-1436-5, 2018. - 128 с.
22. Савельева Е.А. Управление гибкими социально-трудовыми отношениями в цифровом пространстве ЕАЭС // Экономика Центральной Азии. – 2021. – Том 5. – № 1. – С. 45–56. doi: 10.18334/asia.5.1.41136
23. Социокультурные факторы инновационного развития и успешной имплементации реформ / А. А. Аузан, М. А. Авдиенкова, Д. А. Андреева и др. — ЦСР Москва, 2017. — 192 с.
24. Социокультурные факторы инновационной активности населения / Е. Антонов, А. Аузан, В. Брызгалін, и др. (2019) https://www.rvc.ru/upload/iblock/14a/RVC_attitudes_to_technologies_report.pdf

25. Телятникова Т.В., Полянская С.Г. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях развития нестандартной занятости // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1387- 1396. doi: 10.18334/et.6.4.41262
26. Ямищикова Т.Н., Скоблякова И.В., Бухтиярова Д.А. Трансформация целей и приоритетов участников социально-трудовых отношений в рамках теории поколений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1437-1446. doi: 10.18334/et.6.4.40916
27. Labour Market and Precarity of Employment in Russia Kolosova Riorita, Razumova Tatiana в сборнике Labour Market and Precarity of Employment. Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia , место издания Wiener Verlag, 2014. С. 189-219.
28. World Social Protection Report 2020-2022 <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2020-22/lang--en/index.htm>

Тема 3. РАМОЧНЫЕ УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРАВОВОЕ ПОЛЕ, ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ (доц. М.В. Луданик)

Методы правового регулирования социально-трудовых отношений. Правовая регламентация трудовых отношений в организации.

Основные направления развития научно-технического прогресса и современных информационно-коммуникационных технологий. Воздействие научно-технического прогресса на систему рабочих мест и персонал организации. Техничко-технологические факторы в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Техничко-технологическое обоснование построения работ, определения содержания и порядка организации выполнения работ, установление функциональных связей между рабочими местами и работниками.

Основная литература:

1. Глава 3. Правовое поле социально-трудовых отношений. Основополагающие принципы и права человека в сфере труда. – В кн.: Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 104-161; глава 5. Техничко-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. – В кн.: Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 189-207.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.
3. Lazear E.P. – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p.

Дополнительная литература:

1. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А.М.Куренного. 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: Проспект. 2019. – 624 с.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации 2002 г. (Статьи 56, 57, 58, 312.1-312.9)
3. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей//

- <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/> (04.09.2020)
4. Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной(удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (вступил в силу с 01-01-2021 г.)// <https://rg.ru/2020/12/11/udalenka-dok.html>
 5. Справочная информация: "Формы первичных учетных документов" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс)// [электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32449/f4bc0da02458d0d02a71c81391c584a16d3cee60/#dst100020
 6. Постановление Правительства Российской Федерации №858 от 27 августа 2016 года «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям»// [электронный источник]: <http://static.government.ru/media/files/JLGyF5JpLAOIGfA5bEaXoJWe69861Ac8.pdf>
 7. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.07.2018 № 873 "О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения // [электронный источник]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_145079/671f97bd6e9dce78e4738ef2e3fd8fe4c384800b/
 8. Трудовой договор с дистанционным работником в [Конструкторе правовых документов](#) правовой системы Гарант
 9. Правовые системы России:

http://www.consultant.ru/about/	разработчик справочной правовой системы «КонсультантПлюс»
https://www.garant.ru/doc/	разработчик справочной правовой системы «Гарант»

Тема 4. КАДРОВЫЕ СТРАТЕГИИ В ОРГАНИЗАЦИИ. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ДИЗАЙН (доц. Н.А. Хорошильцева)

Современные концепции управления персоналом. Определение и этапы построения кадровой стратегии организации. Модели управления персоналом. Кадровая политика как инструмент реализации кадровой стратегии. Внешние и внутренние факторы, влияющие на кадровую политику.

Типы кадровой политики. Принципы и элементы кадровой политики.

Структура организации и ее влияние на эффективность работы. Функциональная, продуктовая, матричная организационные структуры. Иерархичность и уплощение организационных структур. Сфера и нормы контроля.

Подходы к структуризации персонала организации: функциональные, демографические и др. Профессиональная и квалификационная структура персонала. Категории персонала. Штатные расписания.

Организационный дизайн.

Основная литература:

1. Глава 6. Кадровые стратегии и модели управления персоналом. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 211-238; глава 7. Построение организационных и кадровых структур. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 239-251.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 93-200.

Дополнительная литература:

1. *Аленуров, Э.А.* Влияние организационной структуры на эффективность команды // *Almamater.* - 2015. - № 1. - С. 113-116.
2. *Брасс А.А.* Менеджмент. Основные понятия. Функции. Методы. Виды. – Мн.: Мисанта, 2018.
3. *Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008.
4. *Дафт Р.* Менеджмент: учебник / пер. с англ.: В. Кузин. – СПб.: Питер, 2017.
5. *Виханский, О.С.* Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства // *Российский журнал менеджмента.* - 2018. - Т.16, № 1. - С. 131-154.
6. *Зуб А.Т.* Управление стратегическими изменениями в организациях: учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017.
7. *Кибанов А.Я., Ивановская Л.В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. - 64 с.
8. *Киган Р.* Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития / пер. с англ. М. Попова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
9. *Путятина Л.М., Арсеньева Н.В.* Развитие трудового потенциала как элемент стратегии управления машиностроительным предприятием // *Экономика труда.* – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 183-192. – doi: [10.18334/et.7.2.100465](https://doi.org/10.18334/et.7.2.100465).
10. *Шарипова О.М.* Применение компетентностного подхода в управлении персоналом и PR-технологий для достижения стратегии предприятия // *Лидерство и менеджмент.* – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 201-212. – doi: [10.18334/lm.7.2.110305](https://doi.org/10.18334/lm.7.2.110305).
11. *Argyris C.* Strategy, change and defensive routines / C. Argyris.- Boston: Pitman, 1985.
12. *Blake R.R., Mouton J.S.* Building a dynamic corporation through grid organization development / R.R.Blake, J.S. Mouton. Reading, MA: Addison-Wesley Pub. Co., 1969. 120 p.

Тема 5. КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ. ПРИВЛЕЧЕНИЕ, ОТБОР И НАЙМ ПЕРСОНАЛА (проф. Т.О. Разумова)

Внутриорганизационные и внешние факторы формирования потребности организации в рабочей силе. Цели и задачи формирования персонала организации. Этапы кадрового планирования. Определение количественной и качественной потребности в персонале. Личностные спецификации Алека Рождера и Манро Фрейзера. Методика разработки должностных инструкций и личностных спецификаций. Научно-методическое, организационное, кадровое, материально-техническое и программное обеспечение привлечения персонала в организацию. Этапы, источники и способы привлечения персонала. Оценка экономической эффективности различных способов привлечения персонала в организацию. Выработка критериев и методы отбора персонала.

Основная литература:

1. Глава 10. Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование. Привлечение, отбор, найм и высвобождение персонала: п. 10.1. Кадровое планирование в организации, п. 10.2. Способы привлечения персонала в организацию и оценка их эффективности, п. 10.3. Выбор критериев и методов отбора персонала. Найм персонала в системе социально-трудовых отношений. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова). С. 385-426, 439-442.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. –152 с. Тема 2. Управление планированием персонала в организации. С. 15-21; тема 3. Технологии подбора и отбора персонала в организации. С. 22-38.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 3-41.

Дополнительная литература:

1. *Былков В.Г.* Рекрутинговые характеристики спроса на рабочую силу // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 961-984. – doi: [10.18334/et.8.9.113449](https://doi.org/10.18334/et.8.9.113449).
2. *Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Обущенко Т.Н.* Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности и цифровой экономики // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 959-974. – doi: [10.18334/et.5.4.39652](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39652).
3. *Илюхина Л.А., Богатырева И.В.* Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Том 8. – № 1. – С. 145-160. – doi: [10.18334/lim.8.1.111759](https://doi.org/10.18334/lim.8.1.111759).
4. *Нонка А.Ю., Борисова А.А.* Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 959-970. – doi: [10.18334/et.6.2.40559](https://doi.org/10.18334/et.6.2.40559).

Тема 6. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА: КОНЦЕПЦИЯ, ТИПЫ, ТРУДОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ. ФОРМИРОВАНИЕ, ПОДДЕРЖАНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ОРГКУЛЬТУРЫ. УПРАВЛЕНИЕ ОРГКУЛЬТУРОЙ И ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬ (доц. М.В. Артамонова)

Сущность организационной культуры, ее функции и структура. Концепция и типы организационной культуры. Символический, подповерхностный и глубинный уровни организационной культуры. Сильная и слабая организационная культура. Организационная культура как объект управления. Методы формирования, поддержания и изменения организационной культуры. Виды организационных культур: органическая, предпринимательская, бюрократическая и партиципативная организационная культуры. Национальный фактор в организационной культуре. Влияние организационной культуры на эффективность организации. Оргкультура и социализация работников. Этапы социализации. Формирование, поддержание и изменение оргкультуры. Влияние организационной культуры на трудовое поведение и эффективность организации.

Основная литература:

1. Глава 8. Организационная культура и трудовое поведение работника. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 252-313.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 4. Корпоративная культура. С. 39-48.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p.

Дополнительная литература:

1. *Гуськова Н.Д., Малясова М.М.* Система формирования организационной культуры промышленного предприятия на основе этики управления // *Лидерство и менеджмент.* – 2014. – Том 1. – № 1. – С. 27-36. – doi: 10.18334/lm.1.1.16.
2. *Демин Д.* Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений. – М: Альпина Паблишер, 2016.
3. *Кожжевникова Т.Ю.* Корпоративная культура как она есть. – Изд-во: Эксмо, 2020. – 240 с.
4. Организационная культура // Директор по персоналу. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66623-organizatsionnaya-kultura-19-m1> (дата обращения: 08.11.2021).
5. *Персикова Т.Н.* Корпоративная культура: Учеб. – М.: Логос, 2015. – 288 с.
6. *Столяров Н.О.* Развитие методического инструментария оценки эффективности организационной культуры управления // *Лидерство и менеджмент.* – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 247-256. – doi: 10.18334/lm.7.2.100970.
7. *Столяров Н.О.* Развитие механизмов управления организационной культурой в условиях преодоления последствий глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19 // *Лидерство и менеджмент.* – 2020. – Том 7. – № 3. – С. 393-404. – doi: 10.18334/lm.7.3.110861.
8. *Hofstede G.* Cultures and organizations: software of mind / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. — McGraw-Hill, 2010. — 559 с.

Тема 7. АДАПТАЦИЯ, ВНУТРИФИРМЕННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ТРУДОВАЯ КАРЬЕРА (*проф. Т.О. Разумова*)

Трудовая адаптация как процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды организации. Факторы, оказывающие

влияние на трудовую адаптацию. Этапы трудовой адаптации работников. Управление процессом трудовой адаптации работников. Методика разработки программ трудовой адаптации. Показатели и методы оценки результатов адаптации.

Развитие организации и ее сотрудников. Концепция самообучающейся организации. Методы внутрифирменного обучения. Корпоративные университеты. Оценка внутрифирменных инвестиций в человеческий капитал.

Трудовая карьера сотрудников. Карьерные кризисы на различных этапах жизни человека, способы их преодоления. Управление трудовой карьерой. Планирование и развитие карьеры в организации. Коучинг как специфический метод управления карьерой.

Основная литература:

1. Глава 11. Трудовая адаптация персонала в организации. Развитие персонала. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 446-528.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 5. Управление адаптацией сотрудников в организации. С. 49-61; тема 6. Управление развитием и обучением персонала организации. С. 62-70; тема 11. Управление трудовой карьерой сотрудников организации. С. 125-131.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 42-68, 258-283.

Дополнительная литература:

1. *Бендюков М. А., Соломин И. Л.* Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
2. *Брагина З.В., Юдин В.В., Никерина Е.В., Яшков А.Б.* Подготовка квалифицированных кадров для высокотехнологичных рабочих мест: междисциплинарный подход // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 147-161. – doi: [10.18334/et.4.2.38115](https://doi.org/10.18334/et.4.2.38115).
3. *Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л.* Повышение эффективности обучения управленческого персонала крупных российских компаний // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 303-322. – doi: [10.18334/lim.6.3.40895](https://doi.org/10.18334/lim.6.3.40895).
4. *Дроздов И.Н.* Бизнес-тренинг для персонала предпринимательских организаций: формы, возможности, ограничения, оценка эффективности // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 323-334. – doi: [10.18334/lim.6.3.40982](https://doi.org/10.18334/lim.6.3.40982).
5. *Илюшников К.К., Илюшникова Е.К.* Организация процесса корпоративного обучения персонала в контакт-центрах // Экономика, предпринимательство и право. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 605-616. – doi: [10.18334/ep.9.4.41420](https://doi.org/10.18334/ep.9.4.41420).
6. *Кязимов К.Г.* Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. – М.: Юрайт. 2019. - 202 с.
7. *Петрова Е.А., Макарова В.В.* Оценка эффективности адаптации персонала в производственной компании // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 399-406. – doi: [10.18334/et.6.1.40078](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40078).
8. *Пинье И., Остервальдер А., Кларк Т.* Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры. М.: Альпина Паблишер, 2018.
9. *Симченко Н.А., Анисимова Н.Ю.* Механизмы управления подготовкой кадров в системе производственно-трудовых отношений // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1281-1294. – doi: [10.18334/et.7.12.111453](https://doi.org/10.18334/et.7.12.111453).

10. *Шапиро С.А.* Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С. А. Шапиро; [РХТУ им. Д.И. Менделеева, М-во образования и науки Рос. Федерации]. - Москва: РХТУ, 2012. - 194 с.

Тема 8. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (доц. Н.А. Хорошильцева)

Основные взаимосвязи в оценке персонала и оценке производительности труда. Оценка персонала организации: основные подходы. Цели и задачи построения системы оценки персонала в организации. Принципы и методы оценки персонала: экспертная оценка, стандартные оценки, сравнительные методы, метод “360⁰-аттестация”, психологические методы оценки. Аттестация персонала, способы ее организации и проведения.

Возможные ошибки при построении системы оценки персонала.

Деятельность Центров оценки (Assessment Center).

Основная литература:

1. Глава 14. Оценка производительности труда и персонала. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 642-693.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 7. Управление системой оценки персонала организации. С. 71-77.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 207-229.

Дополнительная литература:

1. *Антипова О.В.* Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом в организациях ТЭК // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 341-356. – doi: [10.18334/et.6.1.39742](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39742).
2. *Балашова Н.В., Носырева И.Г.* Апробация методики анализа эффективности системы оценки персонала // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 193-210. – doi: [10.18334/et.7.2.100590](https://doi.org/10.18334/et.7.2.100590).
3. *Беннет Р.* Секреты эффективного управления // М.: ЛОРИ, 2009.
4. *Бусыгин А.В.* Эффективный менеджмент: учебник / А.В. Бусыгин. – Москва: Финпресс, 2009.
5. *Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Обущенко Т.Н.* Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности и цифровой экономики // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 959-974. – doi: [10.18334/et.5.4.39652](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39652).
6. *Драккер П.* Управление, нацеленное на результаты. / П. Драккер. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994.
7. *Лафта Дж. К.* Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие / Дж. К. Лафта. М.: Русская Деловая Литература, 1999.
8. *Кричевский М.Л., Дмитриева С.В., Мартынова Ю.А.* Нейросетевая оценка компетенций персонала // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1101-1118. – doi: [10.18334/et.5.4.39488](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39488).

9. Кричевский М.Л., Дмитриева С.В. Оценка эффективности труда методами машинного обучения // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 945-960. – doi: [10.18334/et.8.9.113430](https://doi.org/10.18334/et.8.9.113430).
10. Литвиненко М.С. Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 4. – С. 423-442. – doi: [10.18334/et.8.4.111944](https://doi.org/10.18334/et.8.4.111944).
11. Магура М.И. Культура организации. Секреты мотивации: или мотивация без секретов. - М.: ИНФРА-М, 2016.
12. Малахова А.А., Старова О.В., Арефьев В.А. Оценка персонала и результатов его деятельности при построении дифференцированной системы оплаты труда в кадровом менеджменте // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 43-54. – doi: [10.18334/et.7.1.41505](https://doi.org/10.18334/et.7.1.41505).
13. Мартынова Ю.А. Методы машинного обучения при оценке конкурентоспособности предприятия // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 1. – С. 549-562. – doi: [10.18334/vinec.10.1.100669](https://doi.org/10.18334/vinec.10.1.100669).
14. Михайлов И.В. Эффективное управление – Управление организацией: отд. издание/ И. В. Михайлов. – М: Аврора, 2003.
15. Носырева И.Г., Балашова Н.В. Анализ эффективности системы оценки персонала // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 439-452. – doi: [10.18334/et.6.1.40100](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40100).
16. Черемисина С.Г., Примышев И.Н., Скараник С.С. Методические аспекты оценки эффективности инноваций в системе управления персоналом предприятия // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 149-164. – doi: [10.18334/et.5.1.38850](https://doi.org/10.18334/et.5.1.38850).
17. Яркова С.А., Данилова А.С., Анисимова Н.А., Якимова Л.Д. Разработка инструментов оценки персонала по уровню клиентоориентированности // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 3. – С. 911-924. – doi: [10.18334/et.5.3.39311](https://doi.org/10.18334/et.5.3.39311).
18. Guion R.M. Personnel assessment, selection and placement / R.M. Guion // Handbook of industrial and organizational psychology / Dunnette & L.M. Hough (Eds.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991.
19. Katzenbach J., Smith D. The wisdom of teams: creating the high-performance organization / J.Katzenbach, D. Smith. New York: Harper Business, 1994.
20. Lawrence J. Gitman, Carl McDaniel, Amit Shah, Monique Reece, Linda Koffel, Bethann Talsma, and James C. Hyatt Contemporary Views on Motivation // BCcampus Canada, 2018.
21. McClelland D.C. Assessing human motivation / D.C. McClelland. -New York : General Learning Press, 1971.

Тема 9. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА. СОВРЕМЕННЫЕ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ПАКЕТЫ (доц. Н.А. Хорошильцева)

Трудовая мотивация персонала. Компенсационная политика современного предприятия: структура совокупного вознаграждения работников, пути ее оптимизации и инструменты управления отдельными компонентами вознаграждения. Разработка схем денежного и неденежного вознаграждения: формирование системы окладов (грейдинг), премиальных программ, бенефитов. Конкурентный уровень оплаты труда. Принцип “кафетерия”. Системы платы за знания и компетенции. Индивидуальное премирование. Опционы. Современные тенденции в области компенсации.

Оценка эффективности компенсационной политики и совокупных затрат на персонал.

Основная литература:

1. Глава 15. Система вознаграждения за труд. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 694-776.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 8. Управление компенсационными системами вознаграждения за труд в организации. С. 78-91.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 230-257, 284-332.

Дополнительная литература:

1. *Бабина С.И., Морозова Е.А., Беркалеева С.В.* Разработка тарифной системы оплаты труда для предприятий малого и среднего предпринимательства на основе концепции внутренней ценности должности // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1203-1222. – doi: [10.18334/et.8.10.113676](https://doi.org/10.18334/et.8.10.113676).
2. *Берестова Н.Ю.* Сравнительный анализ методик оценки и ранжирования должностей при разработке системы грейдинга // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 3. – С. 295-312. – doi: [10.18334/et.8.3.111803](https://doi.org/10.18334/et.8.3.111803).
3. *Богатырева И.В., Динукова О.А.* Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 2. – С. 143-158. – doi: [10.18334/et.8.2.111694](https://doi.org/10.18334/et.8.2.111694).
4. *Ветлужских Е.* Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний. М.: Альпина Паблишер, 2016.
5. *Ветлужских Е.* Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишер, 2017.
6. *Врум В.Х.* Работа и мотивация. - Jossey-Bass, 2011. – 404 с.
7. *Давыдовский Ф.Н.* Система оплаты труда и проблема материального вознаграждения инженерно-технических работников, участвующих в реализации инновационных проектов // Вопросы инновационной экономики. – 2014. – Том 4. – № 2. – С. 13-21. – doi: [10.18334/inec.4.2.436](https://doi.org/10.18334/inec.4.2.436).
8. *Дозорцев О.Е., Старокожева В.П.* Оплата труда работников научной сферы // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 865-880. – doi: [10.18334/et.8.8.112917](https://doi.org/10.18334/et.8.8.112917).
9. *Ермаков Г.П., Котельникова Н.В., Труничкина Е.И., Ганиева Й.Н.* Эффективность труда и вознаграждение за его результаты: теория и практика // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 841-864. – doi: [10.18334/et.8.8.113240](https://doi.org/10.18334/et.8.8.113240).
10. *Кибанов А., Баткаева И., Митрофанова Е., Ловчева М.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2010.
11. *Кожжевникова Т.Ю.* Мотивация как она есть. Как Coca-Cola, Ernst&Young, MARS, METRO Cash&Carry вдохновляют сотрудников. – Изд-во: Бомбора, 2019. – 288 с.
12. *Костенькова Т.А.* Влияние современных тенденций в сфере занятости на организацию оплаты труда работников // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1191-1202. – doi: [10.18334/et.8.10.113601](https://doi.org/10.18334/et.8.10.113601).

13. Луковцева Е.Н. Формирование эффективной системы мотивации для государственных гражданских служащих // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 207-219. – doi: [10.18334/lm.4.4.38333](https://doi.org/10.18334/lm.4.4.38333).
14. Макклелланд Д. Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
15. Маслоу А. Мотивация и личность. - СПб.: Питер, 2019. – 400 с.
16. Мзоков А.Р. Финансовые аспекты системы вознаграждения сотрудников компаний // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 139-151. – doi: [10.18334/lm.4.3.38179](https://doi.org/10.18334/lm.4.3.38179).
17. Мнацаканян В.Д., Сорокина Ю.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в ключе концепции эмоционального интеллекта // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 11. – С. 2885-2904. – doi: [10.18334/epp.10.11.111101](https://doi.org/10.18334/epp.10.11.111101).
18. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. / учебное пособие. - М. : ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
19. Рябов М.А., Щенина Н.И. Управление мотивацией персонала торгового предприятия // Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения. – 2020. – Т. 4. – №. 3.
20. Симонова М.В., Адыкова Д.Б. Анализ структуры заработной платы врачей до и после внедрения системы эффективного контракта // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 881-896. – doi: [10.18334/et.8.8.113242](https://doi.org/10.18334/et.8.8.113242).
21. Шибанова А.А., Кочанжи И.Д. Совершенствование системы оплаты труда преподавателей вузов // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 7. – С. 609-616. – doi: [10.18334/et.7.7.110707](https://doi.org/10.18334/et.7.7.110707).
22. Шкляр Т.Л. Мотивация: ракурс из психоанализа // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 335-344. – doi: [10.18334/lm.6.3.41020](https://doi.org/10.18334/lm.6.3.41020).

Тема 10. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ (доц. М.В. Артамонова)

Основы теории конфликта в организации. Различия трудового конфликта и трудового спора в организации. Понятия «конфликт», «конфликтная ситуация», «конфликтогены», «инцидент», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон», «конфликт в организации», «организационный конфликт». Противоречия и конфликты в организации. Основные элементы структуры конфликта: субъекты, объекты (предметы), отношения, конфликтогены, ситуации, инциденты, мотивы и позиции конфликтующих сторон, причины и механизм возникновения конфликтов. Типология конфликтов. Внутриличностные конфликты. Межличностные конфликты. Внутригрупповые конфликты. Межгрупповые конфликты. Эволюция взглядов на конфликт в организации. Школа научного менеджмента (Ф. Тейлор). Административная школа (М. Вебер и др.). Доктрина «человеческих отношений» (Э. Мэйо). Теории трансакционных издержек и регулирования труда (П.К. Эдвардс, А. Фокс и др.). Конфликтные поля в социально-трудовых отношениях. Теория и практика управления конфликтами в организации. Управление конфликтом в организации. Основные этапы управления конфликтами: диагностирование, прогнозирование, профилактика, предупреждение, регулирование конфликтов, разрешение конфликтов в организации.

Основная литература:

1. Глава 9. Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. – В кн.: Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова

- М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 314-383.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 12. Управление конфликтными полями в организации. С. 132-134.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p.

Дополнительная литература:

1. *Анцупов А.Я., Шипилов А.И.* Конфликтология: Учебник для вузов. – 7-е изд. – Изд-во: Питер, 2020. – 560 с.
2. *Артамонова М.В.* Трудовые конфликты в организации: Учебно-методическое пособие. Вып. 2. - М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. – 113 с.
3. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди (психология человеческих взаимоотношений). - Издательство «Бомбора», 2016. - 352 с.
4. *Бурыхин Б.С., Затеякин О.А., Ясинский Д.Ю.* Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек – производство» // *Лидерство и менеджмент.* – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 67-78. – doi: [10.18334/lim.7.1.100644](https://doi.org/10.18334/lim.7.1.100644).
5. Коллектив авторов HBR. Переговоры. Harvard Business Review: 10 лучших статей. – Изд-во: "Альпина Паблишер". — 2020. (Оригинал (англ.): "HBR's 10 Must Reads on Negotiation" by Harvard Business Review).
6. *Луданик М.В.* Социально-экономический анализ трудового права: Учебно-методическое пособие. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2010. – 152 с.
7. *Оболонский Ю.В., Зазыкин В.Г.* Психологические особенности конфликтов в организациях при осуществлении контрольной деятельности // *Экономические отношения.* – 2015. – Том 5. – № 3. – С. 27-36.
8. *Оболонский Ю.В., Зазыкин В.Г.* Психология инновационных конфликтов в организации // *Вопросы инновационной экономики.* – 2015. – Том 5. – № 4. – С. 287-302. – doi: [10.18334/inec.5.4.2104](https://doi.org/10.18334/inec.5.4.2104).
9. *Прокудина О.О.* Роль руководителя в предупреждении конфликтов в коммерческой организации // *Лидерство и менеджмент.* – 2016. – Том 3. – № 3. – С. 189-198. – doi: [10.18334/lim.3.3.35799](https://doi.org/10.18334/lim.3.3.35799).
10. *Регнет Эрика.* Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 396 с.
11. *Садовников Э.Э., Шевченко С.Г.* Оперативный анализ и эффективное разрешение конфликтов в сфере управления // *Лидерство и менеджмент.* – 2015. – Том 2. – № 2. – С. 81-98. – doi: [10.18334/lim.2.2.597](https://doi.org/10.18334/lim.2.2.597).

Тема 11. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА (доц. М.В. Луданик)

Высвобождение персонала в организации. Относительное или внутреннее высвобождение персонала. Абсолютное или внешнее высвобождение персонала. Массовое высвобождение персонала.

Цели бесконфликтного высвобождения персонала. Концепция бесконфликтного высвобождения и ее реализация. Проблемы, связанные с

высвобождением персонала. Возможные альтернативы высвобождения. Планирование процесса высвобождения.

Основная литература:

1. Глава 10. Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование. Привлечение, отбор, найм и высвобождение персонала: п. 10.4. Высвобождение персонала в организации. Концепция бесконфликтного высвобождения. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 426-445.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 13. Управление высвобождением персонала в организации. С. 135-143.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p. PP. 82-92.

Дополнительная литература:

1. Глава. Высвобождение и увольнение персоналом. Управление персоналом организации: учебник / О. А. Попазова, Э. Б. Молодкова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный экономический университет", Кафедра управления персоналом. - Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2019. - 245 с.
2. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 2 июля 2021 г. N 343-ФЗ) // Гарант. Законодательство. [электронный ресурс]: <https://base.garant.ru/10164333/>
3. *Одегов Ю.Г.* Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 467 с.
4. Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение. // Консультант Плюс. Законодательство. [электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PKV&n=201#NXIBGoSSindySRkj1> (дата обращения 08.11.2021).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). ТК РФ Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации // Консультант Плюс. Законодательство. [электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6887e2fd9f9775c467fb9cc45fbc5874a04174cc/

Тема 12. СИСТЕМА ИНФОРМАЦИИ О ПЕРСОНАЛЕ. КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА. АУДИТ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ. ОТДЕЛ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ (доц. М.В. Луданик)

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

Инструменты контроллинга персонала. 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.

Оценка эффективности организации, рабочих мест, распределения работ, использования рабочего времени персонала, потенциала работников, системы внутрифирменных коммуникаций, систем стимулирования и оплаты труда и др. Эффективность аудита в трудовой сфере. Эффективность затрат на персонал. Обобщающие и частные показатели эффективности затрат на персонал. Критерии оптимальности принимаемых решений. Оценки текучести кадров и абсентеизма. Выявление причин, мешающих эффективному управлению персоналом. Основные функции, структура и факторы эффективной деятельности отдела человеческих ресурсов в организации. Оценка работы служб управления персоналом. Диагностический подход к оценке функционирования службы управления персоналом. Подходы к оценке функционирования кадровых служб. Оценка, базирующаяся на обзоре мнений. Измерение деятельности службы управления персоналом. Основные тенденции развития кадровых служб и их взаимодействия с другими структурными подразделениями.

Основная литература:

1. Глава 16. Система информации о персонале. Контроллинг и аудит в трудовой сфере. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV. - 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 778-856; глава 17. Отдел человеческих ресурсов организации. – В кн.: *Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В.* Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова). С. 857-895.
2. *Иванова О.А., Трохина А.В.* Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с. Тема 14. Отдел человеческих ресурсов как институт управления персоналом в организации. С. 144-149.
3. *Lazear E.P.* – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p.

Дополнительная литература:

1. *Григорьева Е.А.* Документирование службы делопроизводства и государственное регулирование работы с документами в Российской Федерации: учебно-методическое пособие-Казань: Казан.ун-т, 2015. С. 10.
2. *Одегов Ю.Г., Никонова Т.В.* Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2013. – 672 с.
3. *Семенухин В.* Кадры на бумаге. Как правильно оформлять сотрудников // Финансовая газета. 2020. №9. С. 9.
4. Система программ 1С: Предприятие 8. [электронный ресурс]. - URL: <http://v8.1c.ru>
5. *Софиенко А.В.* Аудит системы управления персоналом: учебное пособие / А.В. Софиенко. - Москва: ФГБОУ ВПО "РЭУ им. Г.В. Плеханова", 2015. – 100 с.

6. *Титоренко Г.А.* «Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник для вузов» / Под редакцией Юнити, 2010. – 37 с.
7. Уровень развития кадрового электронного документооборота в компаниях России: результаты исследования за 2019 год [Электронный ресурс]: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/tax/hr-edf-survey.pdf> (дата обращения 08.09.2021).
8. Шеремет А.Д., Суйц В.П. *Аудит: Учебник.* – 6-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 352 с.
9. Доклад Минтруда России о результатах проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, и предложения о внесении изменений в законодательство Российской Федерации в части использования в сфере трудовых отношений электронных документов, связанных с работой от 26 янв. 2021 г. [Электронный ресурс]: <https://rtk.fnpr.ru/upload/iblock/1d4/> (дата обращения 08.09.2021)
10. Трудовой кодекс Российской федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 09.11.2020) / Консультант Плюс. Законодательство. [Электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e3109974293f0702a9260fd10cf35a0ca2968319
11. Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной(удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (вступил в силу с 01-01-2021 г.). [Электронный ресурс]: <https://rg.ru/2020/12/11/udalenska-dok.html>

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине

7.1. Примеры оценочных средств:

Результаты обучения по дисциплине	Виды оценочных средств
УК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять сбор, систематизацию и критический анализ информации, необходимой для выработки стратегии действий по разрешению проблемной ситуации	Исследовательский проект
УК-1.И-2.У-1. Умеет оценивать адекватность и достоверность информации о проблемной ситуации, работать с противоречивой информацией из разных источников	
УК-1.И-2.У-2. Умеет находить решение проблемной ситуации на основе действий, эксперимента и опыта	
УК-1.И-2.У-3. Умеет определить возможные варианты решения проблемной ситуации на основе анализа причинно-следственных связей	
УК-1.И-3.У-1. Умеет осуществить и аргументировать выбор стратегии по решению проблемной	

ситуации, понимая преимущества и недостатки выбранной стратегии	
УК-1.И-3.У-2. Умеет разработать план действий по решению проблемной ситуации, определяя и оценивая практические последствия реализации действий по разрешению проблемной ситуации	
УК-5.И-1.3-1. Знает способы использования информационно-коммуникационных технологий для сбора, хранения, обработки, представления и передачи информации	
ОПК-1.И-1.3-1. Знает методологические подходы к анализу фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач	
ОПК-1.И-1.У-1. Умеет определять необходимый набор современных методов исследования фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	
ОПК-1.И-1.У-2. Умеет осуществлять методологический анализ фундаментальных экономических моделей при решении практических и (или) исследовательских задач	
ОПК-5.И-1.3-1. Знает общие и специализированные пакеты прикладных программ, предназначенные для обработки, визуализации и анализа данных, в том числе эконометрического анализа и имитационного моделирования, в соответствии со своими профессиональными задачами	
ОПК-5.И-1.У-1. Умеет применять общие или специализированные пакеты прикладных программ (MS Excel, Eviews, Stata, SPSS, AnyLogic, Tableau и др.) или языки программирования (R, Python и др.), предназначенные для обработки, визуализации и анализа данных, в том числе эконометрического анализа и имитационного моделирования, в соответствии со своими профессиональными задачами	
МПК-2.И-1.У-3. Умеет учитывать этические ограничения при формулировании целей и задач экономической политики	
ПК-1.И-1.У-3. Умеет выбрать и обосновать адекватный метод исследования, используя современный теоретический и эконометрический инструментарий	
ПК-1.И-1.У-4. Умеет осуществить собственное исследование и представить его результаты в виде полноценного научного текста, статьи	
ПК-2.И-1.У.1. Умеет разработать план научного исследования	
ПК-2.И-2.У-1. Умеет выбрать из существующих или разработать свой вариант методики исследований	
ПК-3.И-1.У-1. Умеет обобщить достигнутые в ходе исследований результаты	

ПК-3.И-1.У.2. Умеет интерпретировать и представлять полученные результаты в различных профессиональных сообществах	
ПК-7.И-1.3-1. Знает основные источники информации для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов, в том числе официальные источники макроэкономической статистики и российской региональной статистики	
ПК-7.И-1.3-2. Знает основные методы сбора и обработки данных, в том числе с использованием прикладных программных средств, а также методы генерации данных, проведения опроса и осуществления эксперимента	
ПК-7.И-1.У-1. Умеет осуществлять поиск и сбор данных, в том числе определять необходимый объем и формат данных, а также степень их детализации, а также проводить генерацию данных, опрос и осуществлять эксперимент	
ПК-7.И-2.3-1. Знает критерии выбора и методы оценки качества источников информации для проведения экономических расчетов и построения экономических прогнозов	
ПК-7.И-2.У-1. Умеет выбирать подходящие источники информации по заданным параметрам и оценивать качество этих источников	
ПК-8.И-1.3-1. Знает основные инструментальные методы расчета и анализа социально-экономических показателей	
ПК-8.И-1.У-1. Умеет проводить сравнительный анализ применимости различных методов для решения конкретной практической и (или) исследовательской задачи расчета и анализа социально-экономических показателей и выбирать наиболее подходящий метод (группу методов)	
ПК-8.И-2.У-1. Умеет применять инструментальные методы расчета и анализа показателей, в том числе с использованием различных платформ анализа данных и с применением языков программирования R и Python	
ПК-9.И-1.3-1. Знает методы сбора данных и подходы к расчету основных индикаторов развития экономики, методы анализа качественных и количественных данных	
ПК-9.И-1.У-1. Умеет формулировать цель, задачи, гипотезы исследования, использовать релевантные данные и методы анализа для проверки гипотез и достижения цели исследования	
ПК-9.И-2.3-1. Знает подходы к оценке регулирующего и фактического воздействия мер государственной экономической политики, представляет ограничения использования этих подходов на практике	
ПК-9.И-2.У-1. Умеет выявлять стейкхолдеров, осуществлять оценку регулирующего и фактического воздействия мер государственной экономической политики и разрабатывать план апробации лучших альтернатив	

ОПК-1.И-3.У-1. Умеет составлять план исследования реальной экономической ситуации с применением методов фундаментальной экономической науки	Домашнее задание № 1 «Разработка концепции кадровой политики организации»
МПК-1.И-1.У-2. Умеет определять стейкхолдеров и оценивать их интересы при анализе возможных путей решения актуальных проблем	
МПК-2.И-1.У-2. Умеет формулировать показатели результативности для целей и задач экономической политики, а также оценивать искажающее влияние показателей	
МПК-2.И-1.У-1. Умеет применять критерии качества при формулировании целей и задач экономической политики	
ОПК-1.И-3.У-2. Умеет использовать основные положения фундаментальной экономической науки при решении практических и (или) исследовательских задач	Домашнее задание № 2 «Построение трудовой карьеры по нескольким траекториям развития»
УК-5.И-1.У-1. Умеет найти и проанализировать информацию, необходимую для качественного выполнения академических и профессиональных задач и достижения профессионально значимых целей, в т.ч. на иностранном языке	
МПК-1.И-1.У-1. Умеет выявлять актуальные проблемы в разных сферах экономической политики	
МПК-3.И-1.У-1. Умеет координировать цели, задачи, показатели результативности различных программных документов	
МПК-3.И-1.У-2. Умеет проектировать дискретные институциональные альтернативы с применением элементов оценки регулирующего воздействия	Тест
ОПК-1.И-2.3-1. Знает основные научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки	
ОПК-1.И-2.У-1. Умеет обобщать и критически оценивать научные результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области фундаментальной экономической науки	
ОПК-1.И-3.3-1. Знает области применения инструментальных методов экономического анализа в прикладных и фундаментальных исследованиях	
ОПК-3.И-1.3-1. Знает основные достижения современной мировой экономической науки в выбранной области научных интересов	
ОПК-3.И-2.3-1. Знает важнейшие современные научные исследования в экономике	
ОПК-3.И-1.У-1. Умеет анализировать тенденции развития мировой экономической науки за последние десятилетия в выбранной области научных интересов	
ОПК-3.И-1.У-2. Умеет делать обоснованные выводы по результатам анализа тенденций развития	

мировой экономической науки	
ОПК-3. И-2. У-1. Умеет проводить сравнительный анализ современных научных исследований в экономике	
ОПК-3. И-2. У-2. Умеет обобщать и критически оценивать современные научные исследования в экономике	
ОПК-5.И-2.3-1. Знает электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	
ОПК-5.И-2.У-2. Умеет применять электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	

7.2. Критерии оценивания (баллы) по дисциплине:

Виды оценочных средств	Баллы
Два домашних задания (по 30 баллов): №1 «Разработка концепции кадровой политики организации» (доц. Хорошильцева Н.А.) №2 «Построение трудовой карьеры по нескольким траекториям развития» (проф. Разумова Т.О.)	60 баллов
Тест по темам 1-12 (15 вопросов)	15 баллов
Подготовка проекта (аналитическая записка+проверка на антиплагиат)	45 баллов
Экзамен (Защита проекта с презентацией)	30 баллов
Итого	150 баллов

7.3. Оценка по дисциплине выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	127,5	150,0
<i>Хорошо</i>	97,5	127,4
<i>Удовлетворительно</i>	60,0	97,4
<i>Неудовлетворительно</i>	0,0	59,9

Примечание: в случае, если магистрант за триместр набирает менее 20% баллов от максимального количества по дисциплине, то уже на промежуточном контроле (и далее на пересдачах) действует следующее правило сдачи: «магистрант может получить только оценку «Удовлетворительно», и только если получит за промежуточный

контроль, включающий весь материал дисциплины, не менее, чем 85% от баллов за промежуточный контроль».

7.4. Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения:

Домашнее задание № 1.

Разработка концепции кадровой политики организации.

Разработайте концепцию кадровой политики выбранной Вами организации, используя следующую методику:

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 предоставляем 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.

Результат Вашей работы необходимо представить в виде 2 документов:

1. Аналитический отчет по результатам 1 и 2 этапа.
2. Концепция кадровой политики, включающая определение цели и основных принципов кадровой политики и описание 5 основных направлений кадровой политики.

Домашнее задание №2.

Построение трудовой карьеры по нескольким траекториям развития

На основе знания курса «Экономика персонала» охарактеризуйте два варианта развития Вашей трудовой карьеры, начиная с текущего момента и на период 12-15 лет. Опишите и проанализируйте для каждого варианта: критерии успешной карьеры, этапы карьеры, скорость развития карьеры, факторы, способствующие или препятствующие успешной карьере. Дайте обоснование необходимым формам и методам обучения и развития для карьерного продвижения.

7.5. Методические рекомендации и требования к выполнению заданий:

Методические рекомендации по выполнению исследовательского проекта

Целеполагание:

Изучение курса «Экономика персонала» предусматривает выполнение исследовательского проекта, который базируется в том числе и на выполнении двух домашних заданий:

№1 «Разработка концепции кадровой политики организации с учетом включенности в программы государственного регулирования по цифровизации, действующих в регионе» (доц. Н.А.Хорошильцева);

№2 «Построение трудовой карьеры по нескольким траекториям развития» (проф. Разумова Т.О.)

В рамках этих заданий Вы должны уже будете разработать кадровую политику конкретного предприятия (государственное предприятие/частное предприятие), а также построить 2-3 модели трудовых/карьерных траекторий, которые осуществляют сотрудники выбранного предприятия.

Используя эти наработки для подготовки Проекта, Вам следует придумать и сформулировать проблемную ситуацию, связанную с трудовыми отношениями на выбранном предприятии.

Проанализировать ситуацию с юридической, экономической и психологической точек зрения, используя подходы и методы, с которыми Вы познакомились в процессе изучения курса «Экономика персонала»

Выполнение этого задания ориентировано на формирование навыков прикладного использования рассматриваемых в курсе правовых

рамочных условий и конфликтным полям на внутрифирменном уровне и предполагает работу в команде.

Общая структура задания по проекту.

для выбранного Предприятия¹

- **Разработать кадровую политику конкретного предприятия с учетом включенности в программы государственного регулирования по цифровизации, действующих в регионе, где расположено предприятие, а также построить 2-3 модели трудовых/карьерных траекторий, которые осуществляют сотрудники выбранного предприятия.**
- **Осуществить разбор проблемной ситуации, связанной с приемом/увольнением персонала с соответствующих должностей и провести аудиторскую проверку и анализ с разрешением возникшей проблемы на предприятии. Рассчитать моральную компенсацию и обосновать полученные результаты.**
- **Провести диагностику конфликта и построить карту конфликта.**

Разбор проблемной ситуации в соответствии с предложенными п.п. выше систематизацию, структуризацию, анализ и пр., Вы представляете в Аналитической записке в электронном (на op.ecop) и письменном виде, которую защищаете на экзамене по курсу «Экономика персонала».

Получение максимального результата по проекту будет зависеть от участия каждого из Вас. Максимальная оценка проекта – 75 баллов, 45 баллов на Аналитическую записку (включая проверку ее на заимствование) и 30 баллов на Презентацию аналитической части Проекта.

Проект на проверку на антиплагиат не позднее 2 декабря 2021 г. прикрепить на op.ecop.

80% - оригинальность текста проекта (прямое заимствование и цитирование), все что ниже – не допустимо для защиты.

Презентация проекта должна быть сделана в распечатанном виде и в электронном (PowerPoint).

В презентацию необходимо включить:

¹ Для магистров программы «Экономическая политика» выбор предприятия возможен в рамках Российской Федерации:

в разрезе – малое (до 100 чел.), среднее(100-500 чел.), крупное (более 500 чел.);

в разрезе отраслей;

в разрезе региона

Предприятие выбирается с учетом специфики магистерской программы «Экономическая политика». Это может быть:

- Государственная компания/корпорация (ГК),

- Государственное предприятие (ГП)

И представлять собой организацию любой организационно-правовой формы, основные средства которой находятся в государственной собственности (или же муниципальной), а руководители назначаются или нанимаются по контракту государственными органами.

- 1 слайд по программам государственного регулирования по цифровизации и их роли для используемого для анализа предприятия
- 2 слайда по кадровой политике анализируемого предприятия
- 2 слайд по карьерным траекториям, которые есть на анализируемом предприятии
- 3 слайда на проблемную ситуацию по высвобождению и урегулированию трудового конфликта, а также по аудированию процесса
- 3 слайда по диагностике трудового конфликта

Каждой команде (группе) будут сформулированы конкретные задания, которые также будут распределены по подгруппам на первых контактных часах.

Методологические подходы для расчета моральной компенсации

Размеры компенсации презюмируемого морального вреда

Разработка Александра Эрдельевского, к.э.н., доцент Московской государственной юридической Академии

Вид правонарушения	Размер компенсации презюмируемого морального вреда	
	Относит. единиц	МЗП ^[1]
Дискриминация граждан	0.20	144
Неправомерный отказ в предоставлении информации	0.025	18
Незаконный отказ в приеме на работу	0.03	24
Незаконное увольнение	0.1	72
Иное нарушение трудовых прав	0.05	36

^[1] минимальная заработная плата в 1996 году составляла 75 900 рублей

Расчет компенсации морального вреда

Формула Эрдельевского:

$$D = d * fv * i * c * (1 - fs) * p$$

d - размер компенсации презюмируемого морального вреда (руб.)

fv - степень вины причинителя вреда, при этом $0 < fv < 1$

i - коэффициент индивидуальных особенностей потерпевшего, при этом $0 < i < 1$

c - коэффициент учета заслуживающих внимания обстоятельств, при этом $0 < c < 2$

fs - степень вины потерпевшего, при этом $0 < fs < 1$

p - коэффициент учета имущественного положения причинителя вреда, при этом $0,5 < p < 1$

Методологические подходы для проведения диагностики конфликта на предприятии

1. Проведите диагностику трудового конфликта.
2. Сделайте разбор конфликта методом картографии.
3. Дайте оценку поведению сторон.
4. Предложите кадровые мероприятия для профилактики подобных конфликтов в организации.

Рекомендуемая литература по проекту:

8. Ресурсное обеспечение

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы

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. (Учебник экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова).
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.
3. Lazear E.P. – Personnel economics in practice / Edward P. Lazear, Michael Gibbs –Third ed., New York: Wiley, cop. – 2014. V. – 416 p.

Дополнительная литература:

5. Алексашина Т.В., Вешкурова А.Б. Проблемы развития человеческого капитала предпенсионеров в условиях трансформации социально-трудовых отношений // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 5. – С. 523-536. – doi: [10.18334/et.8.5.112044](https://doi.org/10.18334/et.8.5.112044).
6. Аленуров Э.А. Влияние организационной структуры на эффективность команды // Almatater. - 2015. - № 1. - С. 113-116.
7. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и Ко. 2020. - 508 с.
8. Антипова О.В. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом в организациях ТЭК // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 341-356. – doi: [10.18334/et.6.1.39742](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39742).
9. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. – 7-е изд. – Изд-во: Питер, 2020. – 560 с.
10. Армстронг М., Тейлор С. Практика управления человеческими ресурсами. 14-е издание /Пер. с англ. – Изд-во: Питер, 2018. – 1040 с.

11. *Артамонова М.В.* Трудовые конфликты в организации: Учебно-методическое пособие. Вып. 2. - М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. – 113 с.
12. *Артамонова М.В.* Учебно-методические материалы по курсу «Трудовые конфликты в организации». – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 56 с.
13. *Бабина С.И., Морозова Е.А., Беркалеева С.В.* Разработка тарифной системы оплаты труда для предприятий малого и среднего предпринимательства на основе концепции внутренней ценности должности // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1203-1222. – doi: [10.18334/et.8.10.113676](https://doi.org/10.18334/et.8.10.113676).
14. *Базаров, Т.Ю.* Психология управления персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432057> (дата обращения: 06.11.2021).
15. *Базаров Т.Ю.* Управление персоналом. Учебник: - М.: Academia; Москва; 2014. – 224 с.
16. *Балашова Н.В., Носырева И.Г.* Апробация методики анализа эффективности системы оценки персонала // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 193-210. – doi: [10.18334/et.7.2.100590](https://doi.org/10.18334/et.7.2.100590).
17. *Баранов Ю.В., Косинова Н.В.* Оценка состояния социально-трудовых отношений в сфере охраны труда – путь к их развитию // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 2. – С. 503-512. – doi: [10.18334/et.5.2.39188](https://doi.org/10.18334/et.5.2.39188).
18. *Бендюков М.А., Соломин И.Л.* Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
19. *Беннет Р.* Секреты эффективного управления. - М.: ЛОРИ, 2009.
20. *Берестова Н.Ю.* Сравнительный анализ методик оценки и ранжирования должностей при разработке системы грейдинга // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 3. – С. 295-312. – doi: [10.18334/et.8.3.111803](https://doi.org/10.18334/et.8.3.111803).
21. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди (психология человеческих взаимоотношений). - Издательство «Бомбора», 2016. - 352 с.
22. *Богатырева И.В., Динукова О.А.* Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 2. – С. 143-158. – doi: [10.18334/et.8.2.111694](https://doi.org/10.18334/et.8.2.111694).
23. *Борисова А.А., Рязанцева И.В., Снегирев В.А., Коваль А.Л.* Теоретико-прикладные исследования по регулированию социально-трудовых отношений с использованием теории поколений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 677-688. – doi: [10.18334/et.6.2.40643](https://doi.org/10.18334/et.6.2.40643).
24. *Брагина З.В., Юдин В.В., Никерина Е.В., Яшков А.Б.* Подготовка квалифицированных кадров для высокотехнологичных рабочих мест: междисциплинарный подход // Экономика труда. – 2017. – Том 4. – № 2. – С. 147-161. – doi: [10.18334/et.4.2.38115](https://doi.org/10.18334/et.4.2.38115).
25. *Брасс А.А.* Менеджмент. Основные понятия. Функции. Методы. Виды. – Мн.: Мисанта, 2018.
26. *Бурыхин Б.С., Затеякин О.А., Ясинский Д.Ю.* Конфликт в системе управления персоналом промышленного предприятия, проектируемый противоречием в системе отношений «человек – производство» // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 67-78. – doi: [10.18334/lim.7.1.100644](https://doi.org/10.18334/lim.7.1.100644).
27. *Бусыгин А.В.* Эффективный менеджмент: учебник / А.В. Бусыгин. – Москва: Финпресс, 2009.
28. *Бухалков М.И.* Организация и нормирование труда: Учебник.– М.:ИНФРА–М, 2013. – 384 с.

29. *Былков В.Г.* Рекрутинговые характеристики спроса на рабочую силу // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 961-984. – doi: [10.18334/et.8.9.113449](https://doi.org/10.18334/et.8.9.113449).
30. *Васильчиков А.В., Гагаринская Г.П., Обущенко Т.Н.* Модель компетенций рекрутера в эпоху технологичности и цифровой экономики // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 959-974. – doi: [10.18334/et.5.4.39652](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39652).
31. *Ветлужских Е.* Как разработать эффективную систему оплаты труда: Примеры из практики российских компаний. М.: Альпина Паблишер, 2016.
32. *Ветлужских Е.* Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Паблишер, 2017.
33. *Виханский О.С.* Новое тысячелетие: управленческие аномалии и современные концепции лидерства // Российский журнал менеджмента. - 2018. - Т.16, № 1. - С. 131-154.
34. *Врум В.Х.* Работа и мотивация. - Jossey-Bass, 2011. – 404 с.
35. *Галезник И.А., Кельчевская Н.Р.* Социально-трудовые изменения в компаниях в период пандемии и замедленного экономического роста: исследование роли неформального интеллектуального капитала // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 803-822. – doi: [10.18334/et.8.8.112580](https://doi.org/10.18334/et.8.8.112580).
36. *Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Донелли Д.Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008.
37. Глава. Высвобождение и увольнение персоналом. Управление персоналом организации: учебник / О. А. Попазова, Э. Б. Молодкова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Санкт-Петербургский государственный экономический университет", Кафедра управления персоналом. - Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского гос. экономического ун-та, 2019. - 245 с.
38. *Горелов Н.А., Кораблева О.Н., Никитина В.В.* Проблемы жизнедеятельности работников в условиях пандемии и чрезвычайных ситуаций: социально-трудовой контекст // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 7. – С. 565-576. – doi: [10.18334/et.7.7.110699](https://doi.org/10.18334/et.7.7.110699).
39. *Горленко О.А., Ерохин Д.В., Можяева Т.П.* Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. - 250 с.
40. *Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л.* Повышение эффективности обучения управленческого персонала крупных российских компаний // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 303-322. – doi: [10.18334/lm.6.3.40895](https://doi.org/10.18334/lm.6.3.40895).
41. *Гоулман, Дэниел.* Эмоциональный интеллект в работе / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. — 500 с.
42. *Григорьева Е.А.* Документирование службы делопроизводства и государственное регулирование работы с документами в Российской Федерации: учебно-методическое пособие-Казань: Казан.ун-т, 2015. С. 10.
43. *Гуськова Н.Д., Малясова М.М.* Система формирования организационной культуры промышленного предприятия на основе этики управления // Лидерство и менеджмент. – 2014. – Том 1. – № 1. – С. 27-36. – doi: [10.18334/lm.1.1.16](https://doi.org/10.18334/lm.1.1.16).

44. *Давыдовский Ф.Н.* Система оплаты труда и проблема материального вознаграждения инженерно-технических работников, участвующих в реализации инновационных проектов // Вопросы инновационной экономики. – 2014. – Том 4. – № 2. – С. 13-21. – doi: [10.18334/inec.4.2.436](https://doi.org/10.18334/inec.4.2.436).
45. *Дафт Р.* Менеджмент: учебник / пер. с англ.: В. Кузин. – СПб.: Питер, 2017.
46. *Даишкова Е.С., Дорохова Н.В., Зенкова О.А.* Исследование процессов трансформации трудовых мотивов и форм занятости населения в условиях инновационного развития экономики // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 2. – С. 653-662. – doi: [10.18334/vines.10.2.100909](https://doi.org/10.18334/vines.10.2.100909).
47. Декларация столетия МОТ о будущем труда, 2019 г. – URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang--en/index.htm>
48. *Демин Д.* Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений. – М: Альпина Паблицер, 2016.
49. *Дозорцев О.Е., Старокожева В.П.* Оплата труда работников научной сферы // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 865-880. – doi: [10.18334/et.8.8.112917](https://doi.org/10.18334/et.8.8.112917).
50. *Долженко, Р.А.* Анализ рынка труда в сегменте "управление персоналом" // ЭКО. – 2018. – № 8. – с. 161-179.
51. *Долженко Р.А.* Институциональные барьеры использования блокчейн трудовых отношений // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 4. – С. 585-598. – doi: [10.18334/lim.7.4.111261](https://doi.org/10.18334/lim.7.4.111261).
52. Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.
53. Достойный труд – ключевой ресурс инновационного развития: Доклады и тезисы докладов Круглого стола, посвященного 90-летию Международной организации труда, проведенного в рамках Ломоносовских чтений на Второй международной научной конференций «Инновационное развитие экономики России: ресурсное обеспечение» (22-24 апреля 2009 г.) / Под ред. Р.П. Колосовой, М. Лубиовой. – М: Издательство Московского университета, 2009.
54. *Драккер П.* Управление, нацеленное на результаты. / П. Драккер. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994.
55. *Ермаков Г.П., Котельникова Н.В., Труничкина Е.И., Ганиева Й.Н.* Эффективность труда и вознаграждение за его результаты: теория и практика // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 841-864. – doi: [10.18334/et.8.8.113240](https://doi.org/10.18334/et.8.8.113240).
56. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 2 июля 2021 г. N 343-ФЗ) // Гарант. Законодательство. [электронный ресурс]: <https://base.garant.ru/10164333/>
57. *Долженко Р.А.* Анализ рынка труда в сегменте "управление персоналом" // ЭКО. – 2018. – № 8. – с. 161-179.
58. *Дроздов И.Н.* Бизнес-тренинг для персонала предпринимательских организаций: формы, возможности, ограничения, оценка эффективности // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 323-334. – doi: [10.18334/lim.6.3.40982](https://doi.org/10.18334/lim.6.3.40982).
59. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова. — ТЕИС Москва, 2014. Главы 1 и 2.
60. *Зуб А.Т.* Управление стратегическими изменениями в организациях : учебник. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2017.
61. *Иванова С.* Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. - М: Альпина Паблицер, 2017.

62. *Илюхина Л.А., Богатырева И.В.* Проектирование подбора персонала как инструмент эффективного менеджмента // *Лидерство и менеджмент.* – 2021. – Том 8. – № 1. – С. 145-160. – doi: [10.18334/lm.8.1.111759](https://doi.org/10.18334/lm.8.1.111759).
63. *Илюшников К.К., Илюшникова Е.К.* Организация процесса корпоративного обучения персонала в контакт-центрах // *Экономика, предпринимательство и право.* – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 605-616. – doi: [10.18334/epp.9.4.41420](https://doi.org/10.18334/epp.9.4.41420).
64. *Исаева О.М., Припорова Е.А.* Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 168 с.
65. *Карлик А.Е., Кречко С.А., Платонов В.В.* Организационно-управленческие инновации по модернизации трудовых отношений в информационно-сетевой экономике // *Экономика труда.* – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 295-308. doi: [10.18334/et.4.4.38491](https://doi.org/10.18334/et.4.4.38491)
66. *Кеннеди Гэвин.* Переговоры. Полный курс. / пер. с англ. – Изд-во: "Альпина Паблишер". — 2021. – 385 с.
67. *Кибанов А., Баткаева И., Митрофанова Е., Ловчева М.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М.: Инфра-М, 2010.
68. *Кибанов А.Я., Ивановская Л.В.* Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. – 64 с.
69. *Кизган Р.* Культура для каждого. Как стать организацией осознанного развития / пер. с англ. М. Попова. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.
70. *Кожеевникова Т.Ю.* Корпоративная культура как она есть. – Изд-во: Эксмо, 2020. – 240 с.
71. *Кожеевникова Т.Ю.* Мотивация как она есть. Как Coca-Cola, Ernst&Young, MARS, METRO Cash&Carry вдохновляют сотрудников. – Изд-во: Бомбора, 2019. – 288 с.
72. *Кожеевникова Т.Ю.* HR как он есть. – Изд-во: Бомбора, 2021. – 208 с.
73. Коллектив авторов HBR. Переговоры. Harvard Business Review: 10 лучших статей. – Изд-во: "Альпина Паблишер". — 2020. (Оригинал (англ.): "HBR's 10 Must Reads on Negotiation" by Harvard Business Review).
74. *Колосова Р.П., Бобков В.Н.* Современные подходы к экономике труда // *Уровень жизни населения регионов России.* 2013. № 6 (184). С. 12-13.
75. *Колосова Р.П.* Концепция новой экономики труда как основа целеполагания в развитии научных школ. - В сборнике: *Экономическая наука и развитие университетских научных школ (к 75-летию экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова).* Сборник статей. 2016. С. 977-988.
76. *Колосова Р.П., Медведева Т.А.* Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // *Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика.* — 2015. — № 5. — С. 89–103.
77. *Колосова Р.П., Рощин С.Ю.* Экономика труда: от НОТ к теории социально-трудовых отношений Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. 1996. № 6. С. 58.
78. *Корогодин И.Т.* Изменение трудовых отношений при переходе к цифровой технологии // *Экономика труда.* – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 77-88. – doi: [10.18334/et.6.1.39743](https://doi.org/10.18334/et.6.1.39743).
79. *Костенькова Т.А.* Влияние современных тенденций в сфере занятости на организацию оплаты труда работников // *Экономика труда.* – 2021. – Том 8. – № 10. – С. 1191-1202. – doi: [10.18334/et.8.10.113601](https://doi.org/10.18334/et.8.10.113601).
80. *Кричевский М.Л., Дмитриева С.В., Мартынова Ю.А.* Нейросетевая оценка компетенций персонала // *Экономика труда.* – 2018. – Том

5. – № 4. – С. 1101-1118. – doi: [10.18334/et.5.4.39488](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39488).
81. *Кричевский М.Л., Дмитриева С.В.* Оценка эффективности труда методами машинного обучения // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 945-960. – doi: [10.18334/et.8.9.113430](https://doi.org/10.18334/et.8.9.113430).
82. *Кузина И.Г., Панфилова А.О.* Социология управления персоналом. Учебное пособие. — М.: Проспект. 2020. - 160 с.
83. *Кязимов К.Г.* Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. – М.: Юрайт. 2019. - 202 с.
84. *Лафта Дж.К.* Эффективность менеджмента организации: учеб. пособие / Дж. К. Лафта. М. : Русская Деловая Литература, 1999.
85. *Легчилина Е.Ю., Апенько С.Н., Кирилук О.М, Цалко Т.В.* Исследование влияния пенсионной реформы на трансформацию социально-трудовых отношений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1397-1410. – doi: [10.18334/et.6.4.41414](https://doi.org/10.18334/et.6.4.41414).
86. *Легчилина Е.Ю.* Инновационное развитие социально-трудовых отношений: аксиологические аспекты сетевых моделей // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 975-988. doi: [10.18334/et.5.4.39650](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39650)
87. *Легчилина Е.Ю.* Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 89-102. doi: [10.18334/et.6.1.40493](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40493)
88. *Литвиненко М.С.* Методический подход к оценке конкурентоспособности работников // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 4. – С. 423-442. – doi: [10.18334/et.8.4.111944](https://doi.org/10.18334/et.8.4.111944).
89. *Луковцева Е.Н.* Формирование эффективной системы мотивации для государственных гражданских служащих // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 4. – С. 207-219. – doi: [10.18334/lim.4.4.38333](https://doi.org/10.18334/lim.4.4.38333).
90. *Магура, М.И.* Культура организации. Секреты мотивации: или мотивация без секретов. - М.: ИНФРА-М, 2016.
91. *Макклелланд Д.* Мотивация человека. - СПб.: Питер, 2007. – 672 с.
92. *Малахова А.А., Старова О.В., Арефьев В.А.* Оценка персонала и результатов его деятельности при построении дифференцированной системы оплаты труда в кадровом менеджменте // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 1. – С. 43-54. – doi: [10.18334/et.7.1.41505](https://doi.org/10.18334/et.7.1.41505).
93. *Мартынова Ю.А.* Методы машинного обучения при оценке конкурентоспособности предприятия // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Том 10. – № 1. – С. 549-562. – doi: [10.18334/vinec.10.1.100669](https://doi.org/10.18334/vinec.10.1.100669).
94. *Маслова В.М.* Управление персоналом. Учебник и практикум для СПО. — М.: Юрайт. 2019. - 432 с.
95. *Маслоу А.* Мотивация и личность. - СПб.: Питер, 2019. – 400 с.
96. Материалы Дж. Берсина: Технологические HR-тренды 2017-2019: инновации, которые в корне изменяют отношения на рынке труда - <https://hh.ru/article/505209>; HR-Technologymarket 2019. Disruptionahead: https://ss-usa.s3.amazonaws.com/c/308463326/media/5c9494325e16e/JB_Tech_Disruptions_Final.pdf; AwildnewworldofHR-technology: https://ss-usa.s3.amazonaws.com/c/308463326/media/5c949dc390e60/2018_10_HRTECH_UNLEASH_2.7t.pdf)
97. *Медведева Т.А.* Зарубежные теории социально-трудовых отношений. Методические рекомендации. - Новосибирск, СГУПС, 1999.
98. *Медведева Т.А.* Расширенный системный подход к исследованию социально-трудовых отношений// Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2013. Том 13, выпуск 2. С.195-203.
99. *Мзоков А.Р.* Финансовые аспекты системы вознаграждения сотрудников компаний // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 139-151. – doi: [10.18334/lim.4.3.38179](https://doi.org/10.18334/lim.4.3.38179).

100. Михайлов И.В. Эффективное управление – Управление организацией: отд. издание/ И. В. Михайлов. – М: Аврора, 2003.
101. Мнацаканян В.Д., Сорокина Ю.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в ключе концепции эмоционального интеллекта // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 11. – С. 2885-2904. – doi: [10.18334/epp.10.11.111101](https://doi.org/10.18334/epp.10.11.111101).
102. Мусатова М.М. Влияние фондов прямых частных инвестиций на траекторию развития трудовых отношений в целевых компаниях // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1251-1262. – doi: [10.18334/et.5.4.39685](https://doi.org/10.18334/et.5.4.39685).
103. Мухина И.И., Синдяшкина Е.Н. Занятость и безработица: кризис или новые возможности // Социально-трудовые исследования. 2020. № 40 (3). С. 56–67. DOI: [10.34022/2658-3712-2020-40-3-56-67](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-40-3-56-67)
104. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Научная монография / коллектив авторов; гл. науч. ред. В.Н. Бобков; редкол: И.В. Новикова (зам. гл. ред.), В.Г. Квачев., И.Б. Колмаков, Н.В. Локтюхина, Н.Л. Лютов, Ю.Г. Одегов., Е.В. Одинцова, В.В. Павлова, И.А. Шичкин. Москва: КНОРУС, 2018. - 342 с.
105. Нонка А.Ю., Борисова А.А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 959-970. – doi: [10.18334/et.6.2.40559](https://doi.org/10.18334/et.6.2.40559).
106. Носырева И.Г., Балашова Н.В. Анализ эффективности системы оценки персонала // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 439-452. – doi: [10.18334/et.6.1.40100](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40100).
107. Оболонский Ю.В., Зазыкин В.Г. Психологические особенности конфликтов в организациях при осуществлении контрольной деятельности // Экономические отношения. – 2015. – Том 5. – № 3. – С. 27-36.
108. Оболонский Ю.В., Зазыкин В.Г. Психология инновационных конфликтов в организации // Вопросы инновационной экономики. – 2015. – Том 5. – № 4. – С. 287-302. – doi: [10.18334/inec.5.4.2104](https://doi.org/10.18334/inec.5.4.2104).
109. Одегов Ю.Г., Никонова Т.В. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2013. – 672 с.
110. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 467 с.
111. Организационная культура // Директор по персоналу. – URL: <https://www.hr-director.ru/article/66623-organizatsionnaya-kultura-19-m1> (дата обращения: 08.11.2021).
112. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: Учеб. – М.: Логос, 2015. – 288 с.
113. Петрова Е.А., Макарова В.В. Оценка эффективности адаптации персонала в производственной компании // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 399-406. – doi: [10.18334/et.6.1.40078](https://doi.org/10.18334/et.6.1.40078).
114. Пинье И., Остервальдер А., Кларк Т. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры. М.: Альпина Паблишер, 2018.
115. Пичугин В.Г. Психология влияния в управлении персоналом. Учебное пособие. – М.: Прометей. 2020. - 144 с.
116. Постановление Правительства Российской Федерации №858 от 27 августа 2016 года «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем - субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям»// [электронный источник]: <http://static.government.ru/media/files/JLGyF5JpLAOIGfA5bEaXoJWe69861Ac8.pdf>

117. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.07.2018 № 873 "О внесении изменений в типовую форму трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения // [электронный источник]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_145079/671f97bd6e9dce78e4738ef2e3fd8fe4c384800b/
118. *Прокудина О.О.* Роль руководителя в предупреждении конфликтов в коммерческой организации // *Лидерство и менеджмент.* – 2016. – Том 3. – № 3. – С. 189-198. – doi: [10.18334/lim.3.3.35799](https://doi.org/10.18334/lim.3.3.35799).
119. *Пугачев В.П.* Мотивация трудовой деятельности. / учебное пособие. - М. : ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
120. *Пугачев В.П.* Управление персоналом организации. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. - 402 с.
121. Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение // Консультант Плюс. Законодательство. [электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PKV&n=201#NXIBGoSSindySRkj1> (дата обращения 08.11.2021).
122. *Путятина Л.М., Арсеньева Н.В.* Развитие трудового потенциала как элемент стратегии управления машиностроительным предприятием // *Экономика труда.* – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 183-192. – doi: [10.18334/et.7.2.100465](https://doi.org/10.18334/et.7.2.100465).
123. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том II. / Под ред. Л.А.Тугова, Т.О.Разумовой - место издания ТЕИС Москва, ISBN 978-5-7218-1436-5, 2018. - 128 с.
124. *Регнет Эрика.* Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Института прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 396 с.
125. *Рофе А.И.* Модель концепции экономики труда как науки, учебной дисциплины и области практической деятельности // *Труд и социальные отношения.* 2015. № 6. С. 107-120.
126. *Роцин С.Г., Разумова Т.О.* Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2000.
127. *Руденко А.М., Котлярова В.В., Латышева А.Т.* Управление персоналом. Учебное пособие. – М.: Феникс. 2020. - 320 с.
128. *Рябов М.А., Щенина Н.И.* Управление мотивацией персонала торгового предприятия // *Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения.* – 2020. – Т. 4. – №. 3.
129. *Савельева Е.А.* Управление гибкими социально-трудовыми отношениями в цифровом пространстве ЕАЭС // *Экономика Центральной Азии.* – 2021. – Том 5. – № 1. – С. 45–56. doi: [10.18334/asia.5.1.41136](https://doi.org/10.18334/asia.5.1.41136)
130. *Садовников Э.Э., Шевченко С.Г.* Оперативный анализ и эффективное разрешение конфликтов в сфере управления // *Лидерство и менеджмент.* – 2015. – Том 2. – № 2. – С. 81-98. – doi: [10.18334/lim.2.2.597](https://doi.org/10.18334/lim.2.2.597).
131. *Самыгин С.И., Узунов В.В., Карташевич Е.В.* Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области управления персоналом. Учебное пособие для вузов. — М.: Юрайт. 2019. - 283 с.
132. *Семенихин В.* Кадры на бумаге. Как правильно оформлять сотрудников // *Финансовая газета.* 2020. №9. С. 9.
133. *Семёнова А.А.* Будущее цифрового ритейла: тренды для инноваций // *Петербургский экономический журнал.* – 2020. – №. 1.
134. *Симонова М.В., Адыкова Д.Б.* Анализ структуры заработной платы врачей до и после внедрения системы эффективного контракта // *Экономика труда.* – 2021. – Том 8. – № 8. – С. 881-896. – doi: [10.18334/et.8.8.113242](https://doi.org/10.18334/et.8.8.113242).

135. Симченко Н.А., Анисимова Н.Ю. Механизмы управления подготовкой кадров в системе производственно-трудовых отношений // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 12. – С. 1281-1294. – doi: [10.18334/et.7.12.111453](https://doi.org/10.18334/et.7.12.111453).
136. Система программ 1С: Предприятие 8. [электронный ресурс]. - URL: <http://v8.1c.ru>
137. Софиенко А.В. Аудит системы управления персоналом: учебное пособие / А.В. Софиенко. - Москва: ФГБОУ ВПО "РЭУ им. Г.В. Плеханова", 2015. – 100 с.
138. Социокультурные факторы инновационного развития и успешной имплементации реформ / А. А. Аузан, М. А. Авдиенкова, Д. А. Андреева и др. — ЦСР Москва, 2017. — 192 с.
139. Социокультурные факторы инновационной активности населения / Е. Антонов, А. Аузан, В. Брызгалин, и др. (2019) https://www.rvc.ru/upload/iblock/14a/RVC_attitudes_to_technologies_report.pdf
140. Справочная информация: "Формы первичных учетных документов" (Материал подготовлен специалистами КонсультантПлюс) // [электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_32449/f4bc0da02458d0d02a71c81391c584a16d3cee60/#dst100020
141. Столяров Н.О. Развитие методического инструментария оценки эффективности организационной культуры управления // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 247-256. – doi: 10.18334/lim.7.2.100970.
142. Столяров Н.О. Развитие механизмов управления организационной культурой в условиях преодоления последствий глобального кризиса, вызванного пандемией COVID-19 // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 3. – С. 393-404. – doi: 10.18334/lim.7.3.110861.
143. Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. - 720 с.
144. Телятникова Т.В., Полянская С.Г. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в условиях развития нестандартной занятости // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1387- 1396. doi: 10.18334/et.6.4.41262
145. Титоренко Г.А. «Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник для вузов» / Под редакцией Юнити, 2010. – 37 с.
146. Тренды 2020 в области управления персоналом. Upskilling: как чувствовать себя увереннее в условиях неопределенности. Выводы по результатам 23-го Ежегодного опроса руководителей крупнейших компаний мира, проведенного PwC. – URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/pwc-talent-trends-2020.pdf>
147. Трудовое право России: Учебник. / Под ред. А.М.Куренного. 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: Проспект. 2019. – 624 с.
148. Трудовой договор с дистанционным работником в [Конструкторе правовых документов](#) правовой системы Гарант
149. Трудовой Кодекс Российской Федерации 2002 г. (Статьи 56, 57, 58, 312.1-312.9)
150. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). ТК РФ Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации // Консультант Плюс. Законодательство. [электронный ресурс]: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6887e2fd9f9775c467fb9cc45fbc5874a04174cc/
151. Удаленный режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. – URL:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74483214/> (дата обращения: 04.09.2020).

152. Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме: монография / Под ред. И.Б. Дураковой. - М., 2021.
153. Федеральный закон от 8 декабря 2020 года № 407 ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной(удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» (вступил в силу с 01-01-2021 г.)// <https://rg.ru/2020/12/11/udalenka-dok.html>
154. Черемисина С.Г., Примишев И.Н., Скараник С.С. Методические аспекты оценки эффективности инноваций в системе управления персоналом предприятия // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 149-164. – doi: [10.18334/et.5.1.38850](https://doi.org/10.18334/et.5.1.38850).
155. Чилипенко Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: изд-во НИСОЦ, 2015. – 363 с.
156. Шапиро С.А. Мотивация: настольная книга кадровой службы/ С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2009. - 410 с.
157. Шапиро С.А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С. А. Шапиро; [РХТУ им. Д.И. Менделеева, М-во образования и науки Рос. Федерации]. - Москва: РХТУ, 2012. - 194 с.
158. Шарипова О.М. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом и PR-технологий для достижения стратегии предприятия // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7. – № 2. – С. 201-212. – doi: [10.18334/lim.7.2.110305](https://doi.org/10.18334/lim.7.2.110305).
159. Шибанова А.А., Кочанжи И.Д. Совершенствование системы оплаты труда преподавателей вузов // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 7. – С. 609-616. – doi: [10.18334/et.7.7.110707](https://doi.org/10.18334/et.7.7.110707).
160. Шкляр Т.Л. Мотивация: ракурс из психоанализа // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 3. – С. 335-344. – doi: [10.18334/lim.6.3.41020](https://doi.org/10.18334/lim.6.3.41020).
161. Ямщикова Т.Н., Скоблякова И.В., Бухтиярова Д.А. Трансформация целей и приоритетов участников социально-трудовых отношений в рамках теории поколений // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1437-1446. doi: [10.18334/et.6.4.40916](https://doi.org/10.18334/et.6.4.40916)
162. Яркова С.А., Данилова А.С., Анисимова Н.А., Якимова Л.Д. Разработка инструментов оценки персонала по уровню клиентоориентированности // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 3. – С. 911-924. – doi: [10.18334/et.5.3.39311](https://doi.org/10.18334/et.5.3.39311).
163. Allen, V.L. Marxism and the personal manager, Personal Management, December, 1976.
164. Allen, V.L. The Sociology of Industrial Relations, Longmans, London, 1971.
165. Argyris C. Strategy, change and defensive routines / C. Argyris.- Boston: Pitman, 1985.
166. Armstrong, G. Commitment through employee relations, Presentation made to Institute of Personnel Management National Conference, Harrogate, October, 1987.
167. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition 13. – Kogan Page, 2014.
168. Blake R.R., Mouton J.S. Building a dynamic corporation through grid organization development / R.R.Blake, J.S. Mouton. Reading, MA: Addison-Wesley Pub. Co., 1969. 120 p.
169. Clegg, H.A. Pluralism in Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations, November, 1975.
170. Dahrendorf, R. Class and Class Conflict in Industrial Society, Routledge and Kegan Paul, London, 1959.

171. Deloitte 2021. Global Human Capital Trends: Special report. The worker-employer relationship disrupted: If we're not a family, what are we? - URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
172. *Doeringer P.B., Piore M.J.* Internal Labor Markets and Manpower Analysis; New York, 1971, Second edition. 1985.
173. *Dunlop, J.T.* Industrial Relations Systems, Southern Illinois University Press, Carbondale, 1958.
174. *Fox, A.* Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations Research Papers. 3. Industrial Sociology and Industrial Relations, HMSO, London, 1966.
175. *Goldthorpe, J.H.* Industrial relations in Great Britain: a critique of reformism, Politics and Society, 1974, vol. 4(4).
176. *Green G.D.* Industrial relations. Text and Case Studies. Pitman Publishing, 1994, p. 1.
177. *Guion R.M.* Personnel assessment, selection and placement / R.M. Guion // Handbook of industrial and organizational psychology / Dunnette & L.M. Hough (Eds.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991.
178. *Hofstede G.* Cultures and organizations: software of mind / G. Hofstede, G. J. Hofstede, M. Minkov. — McGraw-Hill, 2010. — 559 с.
179. *Hyman, R.* Industrial Relations, Macmillan, London, 1975.
180. *Jackson, M.P.* Industrial Relations, 2nd edn, Croom Helm, London, 1982.
181. *Katzenbach J., Smith D.* The wisdom of teams: creating the high-performance organization / J. Katzenbach, D. Smith. New York: Harper Business, 1994.
182. *Kirkbride P.* Industrial relations theory and research, Management Decision, vol. 17(4), 1977.
183. Labour Market and Precarity of Employment in Russia Kolosova Riorita, Razumova Tatiana в сборнике Labour Market and Precarity of Employment. Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia , место издания Wiener Verlag, 2014. С. 189-219.
184. *Lawrence J. Gitman, Carl McDaniel, Amit Shah, Monique Reece, Linda Koffel, Bethann Talsma, and James C. Hyatt* Contemporary Views on Motivation // BCcampus Canada, 2018.
185. *McClelland D.C.* Assessing human motivation / D.C. McClelland. -New York : General Learning Press, 1971.
186. *Pateman, C.* Participation and Democratic Theory. Cambridge University Press, New York, 1991.
187. *Putnam, Robert D.,* Making democracy work. Civic Traditions in Modern Italy, Princeton, New Jersey, 1994, (258p.).
188. *Reddish, H.* Written memorandum of evidence to the Royal Commission on trade unions and employers' associations, in B. Barrett, E. Rhodes, and J. Beishon (eds.), Industrial Relations and the Wider Society, Collier Macmillan, London, 1975.
189. *Segal S.* Post-institutionalism in labor-economics - the forties and fifties revisited Industrial & labor relations review. – 1986. - Vol 39. - №: 3. - P. 388-403. DOI: 10.2307/2524098
190. *Silverman, D.* The Theory of Organizations, Heinemann, London, 1970.
191. *Wood, S.J., Wagner, A., Armstrong, E.G.A., Goodman, J.F.B. and Davis, J.E.* The "industrial relations system" concept as a basis for theory in industrial relations, British Journal of Industrial Relations, 13(3), 1975.
192. World Social Protection Report 2020-2022. – URL: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2020-22/lang--en/index.htm>

8.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

Работа с программами Microsoft Office, Word, Excel, PowerPoint и др.

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

Использование возможностей электронной библиотеки экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

8.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при необходимости)

— Интернет-ресурсы:

Адрес	Организация
http://www.econ.msu.ru/cd/19	Кафедра экономики труда и персонала экономического факультета МГУ
http://www.ilo.ru http://www.ilo.org	Международная организация труда
http://www.orgconflict.org/	Институт Организационного Конфликтменеджмента
http://wciom.ru/	ВЦИОМ
https://vcot.info/	ВНИИ труда Минтруда России
http://рспп.пф/simplepage/475	РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) – аналитика и социальная ответственность/ нефинансовая отчетность
https://fnpr.ru/	ФНПР (Федерация независимых профсоюзов России)
http://www.hrsoft.ru/	Центр кадровых технологий
https://hrliga.com/	HR Лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом
Базы данных, статистика, социологические исследования	
http://laborsta.ilo.org/	Статистическая база данных МОТ по более 200 странам и регионам
http://www.gks.ru	Росстат
http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms/data.html	база данных RLMS
http://sofist.socpol.ru/	Единый архив социологических данных
Правовые системы России	
(http://www.consultant.ru/about/	разработчик справочной правовой системы «КонсультантПлюс»

https://www.garant.ru/doc/	разработчик справочной правовой системы «Гарант»
http://www.lib.ua-ru.net/katalog/1915.html	библиотечный каталог учебных пособий, монографий, статей. Периодические издания (электронные журналы). «Государство и право»
http://www.lib.ua-ru.net/katalog/841.html	юридическая электронная библиотека
http://www.lawlibrary.ru	юридическая научная библиотека издательства «Спарк»
Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений	
https://1economic.ru/journals/vinac	Журнал «Вопросы инновационной экономики»
http://www.kdelo.ru	журнал «Кадровое дело»
http://www.km-magazine.ru/	журнал «Кадровый менеджмент»
http://www.kapr.ru/	журнал «Кадры предприятия»
https://1economic.ru/journals/lim	Журнал «Лидерство и менеджмент»
http://www.dis.ru/manag/	журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
http://www.personal-mix.ru/archive/	архив журнала «Персонал-микс»
http://www.personal-mix.ru/	журнал «Персонал-микс»
http://www.ptpu.ru	журнал «Проблемы теории и практики управления»
https://vcot.info/magazine	Журнал «Социально-трудовые исследования» Social & labour research Научно-практический журнал
http://www.isras.ru/socis.html	журнал «Социологические исследования»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/27/	журнал «Управление корпоративной культурой»
http://www.top-personal.ru/	журнал «Управление персоналом»
https://e.hrliga.com/	журнал «Управление персоналом»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/	журнал «Управление развитием персонала»
http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/	журнал «Управление человеческим потенциалом»
http://www.chelt.ru	журнал "Человек и труд"
https://1economic.ru/journals/epp	Журнал «Экономика, предпринимательство и право»
https://1economic.ru/journals/et	Журнал «Экономика труда»
https://1economic.ru/journals/eo	Журнал «Экономические отношения»
http://www.e-personal.ru/	журнал «Элитный персонал»

1. 2.deloitte.com – интернет-сайт консалтинговой компании Deloitte
2. Antirabstvo.ru – сервис карьерного консультирования

3. Graduate.edu.ru – Мониторинг трудоустройства выпускников системы профессионального образования, Министерство образования и науки РФ
4. Gregg Learning Youtube Channel. <https://www.youtube.com/channel/UCI9CUCvOPotOcl9ZZEzPZsA>
5. Hh.ru – ресурс по поиску работы
6. Hrm.ru – электронный журнал о практике управления персоналом
7. <http://www.loveyourcareer.org>
8. <https://edwvb.blogspot.com/> - Блог про HR-аналитику (автор - Э. Бабушкин)
9. <https://performanceculture.com> – ресурс, посвященный вопросам профориентации
10. <https://www.youtube.com/channel/UCJIO0zv4wRR4EUMX9Lh859A> - обучающие видео-лекции Университета «Синергия»
11. Inplacers.ru – ресурс, посвященный атрибутам корпоративной культуры ведущих компаний
12. Mentimeter.com – онлайн-сервис для интерактивных опросов аудитории
13. **on.econ.msu.ru – основной ресурс.**
14. Trudvsem.ru – общероссийский портал по поиску работы «Работа в России»
15. Кови С. Карьерное преимущество: Практические рекомендации <https://economicsu.alpinadigital.ru/audio/18013>

8.5. Описание материально-технической базы

Использование аудиторий, оборудованных мультимедийной техникой и доступом в Интернет, работа в компьютерном классе.

9. **Язык преподавания:** русский.

10. **Преподаватель (преподаватели):** д.э.н., проф. Колосова Р.П., д.э.н., проф. Разумова Т.О., к.э.н., доц. Артамонова М.В., к.э.н., доц. Луданик М.В., к.э.н., доц. Хорошильцева Н.А.

11. **Разработчики программы:** д.э.н., проф. Колосова Р.П., д.э.н., проф. Разумова Т.О., к.э.н., доц. Артамонова М.В., к.э.н., доц. Луданик М.В., к.э.н., доц. Хорошильцева Н.А.