**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

«УТВЕРЖДАЮ»

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

**(подпись)**

**«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2023 г**.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, АДАПТАЦИЯ И КАРЬЕРА»//«PROFESSIONAL PATH: CAREER GUIDANCE, ADAPTATION AND CAREER »**

**Москва, 2023**

**1. Наименование дисциплины: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПУТЬ: ПРОФОРИЕНТАЦИЯ, АДАПТАЦИЯ И КАРЬЕРА (англ. яз. PROFESSIONAL PATH: CAREER GUIDANCE, ADAPTATION AND CAREER)**

Автор(ы) программы:

проф. Колосова Риорита Пантелеймоновна

e-mail: labormsu@gmail.com, rio-kolosova@yandex.ru

проф. Разумова Татьяна Олеговна

e-mail: tatiana.razumowa@yandex.ru

доц. Артамонова Марина Вадимовна

e-mail: mvartamonova@gmail.com

доц. Золотина Ольга Александровна

e-mail zolotina.o@gmail.com

доц. Луданик Марина Валерьевна

e-mail: mvl.bakalavr@yandex.ru

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: Экономика

Язык преподавания дисциплины: русский

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

Статус дисциплины: *по выбору*

Семестр: 4

**Пререквизиты**[[1]](#footnote-1). В качестве базовой подготовки рекомендовано изучение курсов: «Макроэкономика», «Микроэкономика»; «Введения в экономику».

Освоение данной дисциплины (курса по выбору) рекомендовано в качестве введения к курсам: «Экономика труда», «Экономика персонала». Желательный семестр (семестры): 3 семестр 2-го года обучения.

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

|  |  |
| --- | --- |
| **Формируемые компетенции***(не более 5)* | **Результаты обучения по дисциплине** *(подтверждаются формами текущей и промежуточной аттестации)* |
| **УКБ-3.** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | **УКБ-3.И-1.З-3.** Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.**УКБ-3.И-1.У-2.** Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.**УКБ-3.И-1.У-3.** Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды  |
| **ОПК-3.** Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | **ОПК-3. И-2. З-1**Знает основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике.**ОПК-3. И-2. У-3**Умеет представлять результаты аналитической работы |
| **ОПК-4.** Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности | **ОПК-4. И-2. У-1**Умеет осуществлять экономически и финансово обоснованный выбор метода принятия управленческих решений для различных ситуаций с учетом факторов времени и риска.**ОПК-4. И-2. У-2**Умеет оценивать возможные варианты решения проблемы, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы и объективно анализируя вероятные результаты и эффективность их реализации |
| **ПК-3.** Способен формулировать и проверять гипотезы о наличии связей и зависимостей между явлениями в профессиональной сфере деятельности с использованием методов качественного и количественного анализа и согласуясь со здравым смыслом | **ПК-3.И-1.У-2.** Умеет подготовить и презентовать отчет по теме профессиональной деятельности.**ПК-3.И-1.У-3.** Умеет оценивать достоверность и отбирать качественные источники, аргументировать свою точку зрения |
| **ПК-4.** Способен готовить и корректно оформлятьструктурированные аналитические отчеты, содержащие описание этапов анализа, визуализацию данных, выводы и рекомендации | **ПК-4.И-1.У-2.** Умеет подбирать релевантные способы визуализации для поставленных задач и наличных источников.**ПК-4.И-2.У-2.** Умеет выделять логические этапы исследования и определять взаимосвязи между ними.**ПК-4.И-2.У-5.** Умеет кратко формулировать основные выводы работы |

**4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ**

Объем дисциплины составляет \_\_3\_\_ зачетных единицы, всего \_\_108\_\_академических часов, из которых, \_\_\_56\_\_\_ часа составляет контактная работа студента с преподавателем (\_18\_ часов - занятия лекционного типа, \_34\_\_часа - занятия семинарского типа, \_2\_ часа - консультация перед экзаменом, \_2\_ часа - экзамен), \_\_52\_\_ часа составляет самостоятельная работа студента.

|  |  |
| --- | --- |
| **Название темы**  | **Трудоемкость (в академических часах) по видам работ** |
| Всегочасов | Контактная работа студента с преподавателем, часы | Самостоятельная работа студента, часы |
| Всего часов контактной работы | в том числе |
| Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа | Консультации | Промежуточная аттестация *(экзамен)* |
| кнч | перед промежуточной аттестацией |
| **Тема 1.** Особенности положения и поведения молодёжи на рынке труда | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| **Тема 2.** Условия и организация профессионального самоопределения в вузе | 8 | 4 |  | 4 |  |  |  | 4 |
| **Тема 3.** Оценка выпускником соотношения рынка труда и получаемого образования | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| **Тема 4.**Занятость молодёжи: возможности и ограничения в регулировании положения на рынке труда | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| **Тема 5.** Управление трудом и персоналом и его роль при трудоустройстве молодежи в компанию | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| **Тема 6.** Факторы успешного преодоления порога «учеба-работа» | 10 | 4 |  | 4 |  |  |  | 6 |
| **Тема 7.** Корпоративная культура предприятия и её влияние на молодого сотрудника | 8 | 4 | 2 | 2 |  |  |  | 4 |
| **Тема 8.** Внутрифирменная адаптация молодых специалистов | 12 | 6 | 2 | 4 |  |  |  | 6 |
| **Тема 9.** Карьерные траектории молодого сотрудника | 10 | 6 | 2 | 4 |  |  |  | 4 |
| **Тема 10.** Трудовые конфликты при построении карьеры молодого сотрудника | 12 | 6 | 2 | 4 |  |  |  | 6 |
| **Тема 11.** Компетентностный подход к построению карьеры. Оценка персонала и компетенций работников | 12 | 6 | 2 | 4 |  |  |  | 6 |
| **Консультация перед экзаменом** | 2 | 2 |  |  |  | 2 |  |  |
| **Экзамен** | 2 | 2 |  |  |  |  | 2 |  |
| **Всего часов** | **108** | **56** | **18** | **34** |  | **2** | **2** | **52** |

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

**ТЕМА 1. ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ТРУДЕ (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 2 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Современный рынок труда и трудовые отношения с позиции формирования занятости молодежи. Демографические тенденции, их влияние на рынок труда. Профессионально–отраслевая структура экономики: основные тенденции развития. Кто нужен на современном рынке труда и в перспективе?

Рынок труда молодых специалистов. Социально-трудовые отношения как фактор поведения молодежи в сфере труда. Работодатель и молодой работник. Позиции молодых специалистов и их зарплаты. Возможности и ограничения для молодежи в выборе моделей трудового поведения (лояльность, оппортунизм, дискриминация и др.) Новые модели занятости и трудовые отношения: молодежный аспект.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 1. С. 2-25.
2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой и Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008.
3. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Алёшина А.Б. Реализация мер региональной политики в сфере занятости // Научные исследования экономического факультета, том 9, № 4, 2018, с. 41-51.
2. Алёшина А.Б. Возможности и ограничения вынужденного удаленного формата работы // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, 2020, том 12, № 4, с. 44-54.
3. Колосова Р.П., Луданик М.В. Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения// сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.)/под ред. Г.Р.Баймурзиной, Р.М.Валиахметова–Уфа:Мир Печати, 2019. - 492 с.; с. 31-38
4. Луданик М.В., Решетова Е.А. Удаленная работа как возможность формирования занятости в условиях неравномерного распределения плотности населения// Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. н. 21(1), с. 148-167, 2021
5. Навигатор по рынку труда: обучение молодежи навыкам поиска работы: пособие для ведущего семинаров и инструментарий/ Валли Корбанезе и Джанни Росас; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014
6. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, М.:Изд-во Моск. ун-та, 2019, № 2, с. 138-157.
7. Разумова Т.О., Хорошильцева Н.А. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10. ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», Москва, 2023 - 14 с. ISBN 978-5-16-017791-5, DOI
8. Тутов Л.А., Разумова Т.О., Колосова Р.П., Рогожникова В.Н., Артамонова М.В., Алёшина А.Б., Субхангулова К.А. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том III. Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет: монография / Под ред. Л.А. Тутова и Т.О. Разумовой, М.: ТЕИС, ISBN 978-5-7218-1475-4, 2020. - 92 с.
9. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Р.П.Колосовой, Г.Г.Меликьяна. Изд-во МГУ 1996. Гл.7. историческая справка “Профориентация и профотбор в социально-трудовых отношениях” с.312-323.

**ТЕМА 2. УСЛОВИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В ВУЗЕ ТРУДЕ (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 4 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Профессиональная специализация в учебных заведениях и возможности формирования профессиональной карьеры; социально-экономические характеристики профессий и перспективы их развития, уровень доходов профессионалов, квалификационный рост.

Требования к выпускнику вуза: взгляд работодателей. Современные критерии отбора молодых специалистов на рабочие места. Достоинства и недостатки выпускников вузов с точки зрения работодателей.

Организация выбора работодателей: служба занятости, ярмарки вакансий, СМИ и др.

Занятость во время обучения как элемент профессионального самоопределения: практики, стажировки, неполная занятость и др.

Моделирование своего профессионального развития, возможные специализации/траектории, прогноз динамики.

Мотивация и самомотивация.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 2. С. 26-102.
2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой и Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008.
3. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Золотина О.А., Королева Н.С. Бренд работодателя как способ привлечения молодых специалистов. - в сборнике: СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: сборник научных статей Научно-практической конференции (25-26 ноября 2021 года) (отв.редактор Широкова Л.В.), Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород: издательство: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского", 2021, с. 82-87.
2. Разумова Т.О., Лебедева П.С. Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда. Социально-трудовые исследования // Социально-трудовые исследования, Москва: издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2023, том 52, № 3, с. 29-45 DOI
3. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования, Москва: издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2021, № 2 (43), с. 85-98.
4. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы / Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А., М.: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.

**ТЕМА 3. ОЦЕНКА ВЫПУСКНИКОМ СООТНОШЕНИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОЛУЧАЕМОГО ОБРАЗОВАНИЯ (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 2 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Теория человеческого капитала и ее модификация применительно к современной России. Новая теория образовательных сигналов. Инвестиции работодателя и работника в профессиональную подготовку и повышение квалификации. Взгляд работодателя на эффективное обучение для жизни: подход современной системы образования.

Оценка выпускником тенденций на рынке труда, своей профессиональной ниши. Планирование карьерных траекторий с учетом знаний и навыков, полученных на этапе получения образования.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 3. С. 104-161.
2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой и Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008.
3. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Артамонова М.В. Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях. – В сборнике: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами, Саратов: КУБиК, 2018, с. 25-32.
2. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Непрерывное образование как основа поддержки занятости и благополучия работников в условиях неопределенности. - в сборнике Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022, с. 474-480.
3. Колосова Р.П., Артамонова М.В., Субхангулова К.А. Методические подходы к оценке социального диалога в системе социально-трудовых отношений. - в сборнике: Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том III: Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; Монография /Под ред. Л.А. Тутова, Т.О. Разумовой. – М.:ТЕИС, 2020 – 96 с.
4. Разумова Т.О., Бурак И.Д. Непрерывное образование как основа роста производительности труда в современных условиях. - в сборнике: Мир труда в XXI веке: производительность труда и его оплата, Москва: АТиСО, 2023, с. 82-88.
5. Burak I., Razumova Т. Lifelong learning as a driver of overcoming workers’ social and economic inequalities // INTED2022 Proceedings. — IATED: 2022. — P. 8902–8905.

**ТЕМА 4. ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЁЖИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПОЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА ТРУДЕ (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 2 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Трудовое законодательство и рынок труда молодых специалистов. Правовые рамки регулирования социально-трудовых отношений молодежи, выпускников вузов, работающих студентов. Правовые основы новых форм занятости. Проблемы формального трудоустройства для студентов и выпускников вузов. Программы поддержки молодежи на рынке труда. Система социальной защиты и социальной поддержки молодежи на рынке труда.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 5. С. 189-207.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том I. Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет; Монография / под ред. Л. А. Тутова и Т. О. Разумовой, Москва: ТЕИС, 2018. - 128 с. ISBN 978-5-7218-1436-5
2. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том II. Монография. Под ред. Л.А. Тутова, Т.О. Разумовой, Москва: ТЕИС 2019. - 95 с.

**ТЕМА 5. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ПЕРСОНАЛОМ И ЕГО РОЛЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЁЖИ В КОМПАНИЮ ТРУДЕ (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 2 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Структуры, участвующие в управлении персоналом в организации: основные задачи и функции, работа с молодежью. Структура и факторы эффективной деятельности отдела человеческих ресурсов в организации. Основные тенденции развития кадровых служб и их взаимодействия с другими структурными подразделениями.

Законодательные и процедурные нормы и правила при прохождении этапов отбора в компанию. Возможности и ограничения при найме на работу.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 4. С. 162-188. Глава 6. С. 211-238.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Артамонова М.В. Управление персоналом по принципам бережливого производства. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (21 заседание).19 мая 2021 г./ ред. колл.: А.А.Федченко, О.А. Колесникова, Воронеж: ФГБОУ ВО "Воронежский государственный университет"; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение), издательство "Истоки", 2021, с. 22-26.
2. Бурак И.Д., Артамонова М.В. Новые подходы к управлению персоналом: когнитивный аспект. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: cборник лучших докладов. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021 - 958 с., серия Экономика, том 1, с. 397-406.
3. Разумова Т.О., Гофман К. Не надзирать, Не наказывать. Практические бизнес-кейсы, Москва: Издательство "ТЕИС", ISBN 978-5-7218-1480-8, 2021, 168 с.
4. Соколова Г.Н., Семенов С.И., Хорошильцева Н.А. Бюджетирование в работе служб по управлению персоналом. Москва: Газпром, Корпоративный институт, 2019. - 176 с.

**ТЕМА 6. ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОРОГА «УЧЁБА - РАБОТА» (всего 10 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 4 часа занятий семинарского типа, 6 часов самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Понятие «Компетенции». Профессиональные и универсальные компетенции, необходимые для работы. Роль компетенций в достижении профессионального успеха. Компетенции выпускника: что нужно молодому специалисту, чтобы стать успешным соискателем. Достоинства и недостатки выпускников вузов с точки зрения работодателей. Возможности успешного преодоления порога учеба/работа. Современные способы отбора молодых специалистов на рабочие места на основе компетенций. Этапы отбора в компанию. Подготовка и прохождение интервью. Современные виды и формы проведения интервью.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 7. С. 239-251.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы. – Москва: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.
2. Луданик М.В., Решетова Е.И. Влияние роботизации на профессиональные навыки и личные качества дистанционных работников. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). 21 мая 2020 г. / ред. кол.:А.А. Федченко, О.А. Колесников, место издания издательство «Истоки» Воронеж:, 2020, с. 207-213.

**ТЕМА 7. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА МОЛОДОГО СОТРУДНИКА (всего 8 часов, в т.ч. 4 часа контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 2 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Понятие, структура и функции корпоративной культуры компании. Модели и типологии современных корпоративных культур. Как ее расшифровать и оценить, как понять, что компания «подходит» работнику, а работник «впишется» в корпоративную культуру. Носители корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой. Корпоративная культура как эффективный инструмент отбора персонала. Поведение молодого сотрудника. Помощник новичка - Корпоративный (этический) Кодекс компании.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 13. С. 591-640.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Алёшина А.Б. Влияние национальной организационной культуры на качество трудовой жизни // Экономика и предпринимательство, 2017, No 6, с. 1157-1161.
2. Колосова Р.П., Никулина Ю.О. Социокультурный аспект в организационной структуре и кадровой политике предприятий: методология исследования и оценки. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов, Москва, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021.
3. Колосова Р.П., Ондар А.Э. Социально-трудовой контекст корпоративной ответственности российских компаний в условиях кризиса. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (21 заседание).19 мая 2021 г./ ред. колл.: А.А.Федченко, О.А. Колесникова, место издания ФГБОУ ВО "Воронежский государственный университет"; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение), издательство "Истоки" г. Воронеж, 2021, с. 120-126.

**ТЕМА 8. ВНУТРИФИРМЕННАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ (всего 12 часов, в т.ч. 6 часов контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 4 часа занятий семинарского типа, 6 часов самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Понятие трудовой адаптации. Факторы, влияющие на трудовую адаптацию. Стадии адаптации (со стороны работника): вхождение, приспособление, ассимиляция, социально-психологическая, организационно-административная, экономическая, санитарно-гигиеническая. Объективные и субъективные показатели трудовой адаптации. Этапы трудовой адаптации. Возможности и риски успешной адаптации молодого специалиста на первом рабочем месте: позиция молодого специалиста и позиция работодателя. Формы и методы адаптации молодых работников, используемые работодателями. Риски, связанные с затруднениями в адаптации молодых специалистов. Разработка адаптационных программ, призванных помочь молодым сотрудникам адаптироваться в новой среде. Цели программ трудовой адаптации: экономические и социально-психологические. Меры, способствующие сокращению периода адаптации. Оценка успешности трудовой адаптации. Управление процессом трудовой адаптации.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 12. С. 530-590.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**ТЕМА 9. КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДОГО СОТРУДНИКА (всего 10 часов, в т.ч. 6 часов контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 4 часа занятий семинарского типа, 4 часа самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Понятие карьеры. Виды и типы карьеры. Модели деловой карьеры. Планирование карьеры: основные шаги для молодого специалиста. Управление карьерой: позиция работодателя и работника. Оптимальная и эффективная карьера для молодого специалиста. Факторы успешности карьеры. Создание кадрового резерва. Карьерограммы.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова). Глава 10. С. 385-445.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**ТЕМА 10. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ ПРИ ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СОТРУДНИКА (всего 12 часов, в т.ч. 6 часов контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 4 часа занятий семинарского типа, 6 часов самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Конфликт интересов: сущность, причины, последствия. Выпускники вузов и работодатели: неоправданные ожидания и конфликт интересов между ними. Разбалансированность интересов вузов, выпускников и работодателей – проблема рынка труда и системы высшего образования. Противоречия и конфликты интересов при переходе «учеба – работа». Как выдержать баланс интересов выпускника и работодателя на рынке труда? Диагностика и предупреждение конфликтов интересов.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова) Глава 11. С. 446-528.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Artamonova M.V. Interdisciplinary view on the problem of labor conflicts management in a modern organization. - В сборнике: The 9th International Days of Statistics and Economics, MELANDRIUM, 2015, р. 71-78.

**ТЕМА 11. КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ КАРЬЕРЫ. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА И КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ (всего 12 часов, в т.ч. 6 часов контактной работы: 2 часа занятий лекционного типа и 4 часа занятий семинарского типа, 6 часов самостоятельной работы студента)**

**Содержание темы:**

Компетентностный подход в привлечении и оценке персонала. Универсальные и профессиональные компетенции (soft- / hard-skills). Компетенции будущего.

Оценка компетенций и способностей – тестовые методики SHL. Ассессмент как технология оценки персонала. Категории сотрудников и управленческие решения по результатам оценки персонала. Работа с талантами. Кадровый резерв.

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова) Глава 11. С. 446-528.
2. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Артамонова М.В., Иваненко М.Н. Employees' Competitiveness in Digital Transformation // Advanced in Economics, Business and Management Research, 2019.
2. Жарова О.С., Золотина О.А. Факторы развития молодых специалистов в компании. - в сборнике: СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: сборник научных статей Научно-практической конференции (25-26 ноября 2021 года) (отв.редактор Широкова Л.В.), Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород: издательство Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского", 2021, с. 59-64.
3. Золотина О.А. Вовлеченность персонала: развитие подходов к определению и практики управления. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов, место издания Москва, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021, с. 448-456.
4. Хорошильцева Н.А. Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала // Социально-трудовые исследования, издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Москва), 2018, № 4 (33), с. 99-112.
5. Хорошильцева Н.А. Особенности применения метода функционально-стоимостного анализа современными российскими компаниями. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2023, с. 488-497.
6. **ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Основная литература:**

1. Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В., Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – XXIV, 896 с. (Учебники экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова).
2. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой и Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008.
3. Иванова О.А., Трохина А.В. Управление персоналом. Практикум: учебное пособие. – М.: ТЕИС, 2020. – 152 с.

**Дополнительная литература:**

1. Алёшина А.Б. Влияние национальной организационной культуры на качество трудовой жизни // Экономика и предпринимательство, 2017, No 6, с. 1157-1161.
2. Алёшина А.Б. Возможности и ограничения вынужденного удаленного формата работы // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, 2020, том 12, № 4, с. 44-54.
3. Алёшина А.Б. Реализация мер региональной политики в сфере занятости // Научные исследования экономического факультета, том 9, № 4, 2018, с. 41-51.
4. Артамонова М.В., Иваненко М.Н. Employees' Competitiveness in Digital Transformation // Advanced in Economics, Business and Management Research, 2019.
5. Артамонова М.В. Поддержание эмоциональной устойчивости в условиях полной неопределенности. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях». Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022, с. 408-417.
6. Артамонова М.В. Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях. – В сборнике: Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами, Саратов: КУБиК, 2018, с. 25-32.
7. Артамонова М.В. Управление персоналом по принципам бережливого производства. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (21 заседание).19 мая 2021 г./ ред. колл.: А.А.Федченко, О.А. Колесникова, Воронеж: ФГБОУ ВО "Воронежский государственный университет"; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение), издательство "Истоки", 2021, с. 22-26.
8. Артамонова М.В. Управленческий труд и роль менеджеров в условиях цифровой экономики в России // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, 2019, том 11, № Выпуск 4, с. 49-61.
9. Бурак И.Д., Артамонова М.В. Новые подходы к управлению персоналом: когнитивный аспект. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: cборник лучших докладов. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021 - 958 с., серия Экономика, том 1, с. 397-406.
10. Бурак И.Д., Разумова Т.О. Непрерывное образование как основа поддержки занятости и благополучия работников в условиях неопределенности. - в сборнике Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2022, с. 474-480.
11. Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы. – Москва: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.
12. Дергунов А.А., Егоров В.В., Кудряшова А.А., Хорошильцева Н.А. Нормирование и оплата труда на предприятиях нефтегазового комплекса. Учебно-методические материалы. – Москва: Газпром корпоративный институт, 2019. - 80 с.
13. Жарова О.С., Золотина О.А. Факторы развития молодых специалистов в компании. - в сборнике: СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: сборник научных статей Научно-практической конференции (25-26 ноября 2021 года) (отв.редактор Широкова Л.В.), Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород: издательство Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского", 2021, с. 59-64.
14. Золотина О.А. Вовлеченность персонала: развитие подходов к определению и практики управления. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов, место издания Москва, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021, с. 448-456.
15. Золотина О.А., Королева Н.С. Бренд работодателя как способ привлечения молодых специалистов. - в сборнике: СОВРЕМЕННЫЙ МОЛОДЕЖНЫЙ РЫНОК ТРУДА: ТРЕНДЫ, ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ: сборник научных статей Научно-практической конференции (25-26 ноября 2021 года) (отв.редактор Широкова Л.В.), Нижегородский государственный университет им. Н.И.Лобачевского, Нижний Новгород: издательство: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского", 2021, с. 82-87.
16. Золотина О.А., Филатова А.М. Резервы использования кадровой аналитики для повышения эффективности мотивации персонала в организациях // Эпомен, Краснодар: издательство ООО "Эпомен", 2021, № 58, с. 73-80.
17. Колосова Р.П., Артамонова М.В., Субхангулова К.А. Методические подходы к оценке социального диалога в системе социально-трудовых отношений. - в сборнике: Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том III: Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; Монография /Под ред. Л.А. Тутова, Т.О. Разумовой. – М.:ТЕИС, 2020 – 96 с.
18. Колосова Р.П., Луданик М.В. Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения// сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.)/под ред. Г.Р.Баймурзиной, Р.М.Валиахметова–Уфа:Мир Печати, 2019. - 492 с.; с. 31-38
19. Колосова Р.П., Луданик М.В. "Зеленеют" ли рабочие места в цифровой экономике. - В сборнике: Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты»: сборник статей. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2018 — 869 с., с. 379-389, серия ISBN 978-5-906932-06-8.
20. Колосова Р.П., Луданик М.В. Влияние роботизации на профессиональные навыки и личные качества дистанционных работников// Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). 21 мая 2020 г. / ред. кол.: А.А. Федченко, О.А. Колесников. с. 207-213, 2020.
21. Колосова Р.П., Луданик М.В. Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения. - в сборнике: Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех»(г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.)/под ред. Г.Р.Баймурзиной, Р.М.Валиахметова–Уфа: Мир Печати, 2019. - 492 с., с. 31-38.
22. Колосова Р.П., Никулина Ю.О. Социокультурный аспект в организационной структуре и кадровой политике предприятий: методология исследования и оценки. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2021. Секция экономических наук. «Поколения экономических идей»: Сборник лучших докладов, Москва, Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021.
23. Колосова Р.П., Ондар А.Э. Социально-трудовой контекст корпоративной ответственности российских компаний в условиях кризиса. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (21 заседание).19 мая 2021 г./ ред. колл.: А.А.Федченко, О.А. Колесникова, место издания ФГБОУ ВО "Воронежский государственный университет"; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение), издательство "Истоки" г. Воронеж, 2021, с. 120-126.
24. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Артамонова М.В. Человек и труд в цифровой экономике (100-летию Международной организации труда посвящается) // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.), 2019, № 3, с. 170-184.
25. Луданик М.В., Решетова Е.И. Влияние роботизации на профессиональные навыки и личные качества дистанционных работников. - в сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). 21 мая 2020 г. / ред. кол.:А.А. Федченко, О.А. Колесников, место издания издательство «Истоки» Воронеж:, 2020, с. 207-213.
26. Луданик М.В., Решетова Е.А. Удаленная работа как возможность формирования занятости в условиях неравномерного распределения плотности населения// Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика. н. 21(1), с. 148-167, 2021.
27. Навигатор по рынку труда: обучение молодежи навыкам поиска работы: пособие для ведущего семинаров и инструментарий/ Валли Корбанезе и Джанни Росас; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014
28. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том I. Москва, МГУ имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет; Монография / под ред. Л. А. Тутова и Т. О. Разумовой, Москва: ТЕИС, 2018. - 128 с. ISBN 978-5-7218-1436-5
29. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том II. Монография. Под ред. Л.А. Тутова, Т.О. Разумовой, Москва: ТЕИС 2019. - 95 с.
30. Разумова Т.О., Бурак И.Д. Непрерывное образование как основа роста производительности труда в современных условиях. - в сборнике: Мир труда в XXI веке: производительность труда и его оплата, Москва: АТиСО, 2023, с. 82-88.
31. Разумова Т.О., Гофман К. Не надзирать, Не наказывать. Практические бизнес-кейсы, Москва: Издательство "ТЕИС", ISBN 978-5-7218-1480-8, 2021, 168 с.
32. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, М.:Изд-во Моск. ун-та, 2019, № 2, с. 138-157.
33. Разумова Т.О., Лебедева П.С. Влияние требуемых работодателем компетенций на уровень предлагаемой заработной платы на российском рынке труда. Социально-трудовые исследования // Социально-трудовые исследования, Москва: издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2023, том 52, № 3, с. 29-45 DOI
34. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Баланс семья-работа как критерий достойных трудовых отношений // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, 2020, том 12, № 4, с. 21-34.
35. Разумова Т.О., Хорошильцева Н.А. Управление персоналом в России: политика многообразия и инклюзивности. Книга 10. ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», Москва, 2023 - 14 с. ISBN 978-5-16-017791-5, DOI
36. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений // Социально-трудовые исследования, Москва: издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2021, № 2 (43), с. 85-98.
37. Серпухова М.А., Разумова Т.О. Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья-работа // Уровень жизни населения регионов России, издательство Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Москва), 2022, том 18, № 4, с. 466-476 DOI
38. Соколова Г.Н., Семенов С.И., Хорошильцева Н.А. Бюджетирование в работе служб по управлению персоналом. Москва: Газпром, Корпоративный институт, 2019. - 176 с.
39. Тутов Л.А., Разумова Т.О., Колосова Р.П., Рогожникова В.Н., Артамонова М.В., Алёшина А.Б., Субхангулова К.А. Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда. Том III. Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет: монография / Под ред. Л.А. Тутова и Т.О. Разумовой, М.: ТЕИС, ISBN 978-5-7218-1475-4, 2020. - 92 с.
40. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы / Воронина А.В., Косолапова Ж.В., Краснова Н.В., Хорошильцева Н.А., М.: Газпром корпоративный институт, 2019. - 144 с.
41. Хорошильцева Н.А. Организационные и процедурные аспекты оценки и развития персонала // Социально-трудовые исследования, издательство Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Москва), 2018, № 4 (33), с. 99-112.
42. Хорошильцева Н.А. Особенности применения метода функционально-стоимостного анализа современными российскими компаниями. - в сборнике: Международная ежегодная научная конференция Ломоносовские чтения-2022. Секция экономических наук. «Наука и искусство экономической политики в кризисных условиях» Сборник лучших докладов, Москва: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2023, с. 488-497.
43. Шаповалова А.А., Разумова Т.О. Материальная и нематериальная мотивация молодых специалистов на предприятии газовой отрасли // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал экономического факультета МГУ имени М.В.Ломоносова, 2023, том 15, № 3, с. 133-163 DOI
44. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Р.П.Колосовой, Г.Г.Меликьяна. Изд-во МГУ 1996. Гл.7. историческая справка “Профориентация и профотбор в социально-трудовых отношениях” с.312-323.
45. Artamonova M.V. Interdisciplinary view on the problem of labor conflicts management in a modern organization. - В сборнике: The 9th International Days of Statistics and Economics, MELANDRIUM, 2015, р. 71-78.
46. Burak I., Razumova Т. Lifelong learning as a driver of overcoming workers’ social and economic inequalities // INTED2022 Proceedings. — IATED: 2022. — P. 8902–8905.
47. Ludanik M., Orlova A. Dismissal threat: positive and negative effects on human resources development// The 8th International Days of Statistics and Economics. Conference Proceedings.September 11–13, 2014[[2]](#footnote-2). Prague, Czech Republic. Edited by: Tomáš Löster, Tomáš Pavelka//Published by: Libuše Macáková, MELANDRIUM, pp.870-878. – 2014.

**Базы данных и 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.mzsrrf.ru/> | Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации |
| <http://www.rostrud.info/> | Федеральная служба по труду и занятости |
| <http://www.niitruda.ru/> | Научно-исследовательский институт труда и социального страхования.  |
| <http://demoscope.ru/weekly/> | Demoscope Weekly. Электронная версия бюллетеня «Население и общество». – Институт демографии Государственного университета – Высшая школа экономики.  |
| **Базы данных, статистика, социологические исследования** |
| http://рспп.рф/simplepage/475 | РСПП (Российский союз промышленников и предпринимателей) – аналитика и социальная ответственность/ нефинансовая отчетность |
| <http://www.hrsoft.ru/> | Центр кадровых технологий  |
| http://www.orgconflict.org/ | Институт Организационного Конфликтменеджмента |
| http://www.garant.ru/bio/210788/#ixzz3PrjHq1PK | ГАРАНТ.РУ |
| [http://laborsta.ilo.org/](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat)  | 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://siteresources.worldbank.org/](http://siteresources.worldbank.org/INTRUSSIANFEDERATION/Resources/NOBUS.pdf)  | Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС)  |
| http://www.oecd.org/statistics | Organisation for Economic Co-operation and Development, Statistical Portal |
| **Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений** |
| <http://www.kdelo.ru>  | журнал «Кадровое дело» |
| http://www.km-magazine.ru/ | журнал «Кадровый менеджмент» |
| http://www.kapr.ru/ | журнал «Кадры предприятия» |
| <http://www.ptpu.ru>  | журнал «Проблемы теории и практики управления» |
| 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» |
| http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/25/ | журнал «Управление развитием персонала» |
| http://www.grebennikov-eurasia.ru/personell/26/ | журнал «Управление человеческим потенциалом» |

Электронный ресурс: <http://www.hr-portal.ru>

Электронный ресурс: <http://www.e-xecutive.ru>

Электронный ресурс: <http://www.deloros.ru>

Электронный ресурс: <http://www.labourmarket.ru/news/index.php>

Электронный ресурс: <http://www.levada.ru>

Электронный ресурс: <http://www.profguide.ru/polls/poll-id-48/results.html>

Электронный ресурс: <http://www.reitor.ru>

Электронный ресурс: <http://sreda.org/2012/36-1-prestizh-vyisshego-obrazovaniya/7048>

Электронный ресурс: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=13090>

1. **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)**

1) ***Круглый стол №1*** ***по теме: «Современный рынок труда и трудовые отношения с позиции формирования занятости молодежи» (тема 1)***

Данная проблематика позволяет студентам расширить представление о рынке труда молодежи, возможностям в сфере занятости для молодежи, самоопределению в отношении будущего рабочего места. Обсуждение этих вопросов в рамках круглого стола является важнейшей учебной составляющей, повышающей компетенции студентов, навыки работы в команде, анализа имеющихся источников, аргументирование своей точки зрения и т.д.

2) ***Тест*** ***Дж.Голланда (Дж.Холланда) на определение профессионального типа личности (модификация Г.В.Резапкиной для экономистов) (тема 2)***. Пройти тест на определение склонностей личности, способностей и интересов в профессиональной деятельности в сфере экономики. *Тест проводится в компьютерном классе.*

Из каждой пары профессий выберите одну, наиболее привлекательную для вас и поставьте «+» и «-» напротив менее привлекательной. Тест проводится в электронном виде. Бумажная версия данного теста содержит:

1. Опросник.

****

1. **Ключ к интерпретации результатов (в общем виде, для экономистов содержится только в электронном виде).**

Ключ к тесту

№ Вариант А Вариант Б № Вариант А Вариант Б
1 Р С 16 Р С
2 И П 17 И П
3 О А 18 О А
4 Р С 19 Р С
5 И П 20 И П
6 О А 21 О А
7 Р С 22 Р С
8 И П 23 И П
9 О А 24 О А
10 Р С 25 Р С
11 И П 26 И П
12 О А 27 О А
13 Р С 28 Р С
14 И П 29 И П
15 О А 30 О А

Как работать с ключом к тесту?

Каждая профессии в тестовом материале соответствует одному из шести типов личности. В ключе указано, какая именно профессия какому типу личности соответствует. Например, на вопрос №1 респондент выбирает "вариант А". Как видно из ключа, эта профессия соответствует Реалистическому типу личности. Добавляем один балл в пользу Реалистического типа личности. Если бы он выбрал "вариант Б" , то в соответствии с Ключом к тесту, нужно было бы добавить один балл в пользу Социального типа личности.

Обобзначения в ключе соответствуют первой букве типа личности: Р – Реалистический, С- Социальный и т.п.

Обработка результатов теста

* 8-10 баллов – ярко выраженный тип;
* 5-7 баллов – средне выраженный тип;
* 2-4 баллов – слабо выраженный тип.

Наибольшее количество баллов указывает на доминирующий тип. В чистом виде эти профессиональные типы встречаются редко – обычно можно говорить только о преобладающем типе личности. Выбирая профессию, необходимо учитывать свой профессиональный тип. Если профессия не соответствует вашему типу личности, работа будет даваться вам ценой значительного нервно-психического напряжения.

Интерпретация результатов теста

**1. Реалистический тип (Р)**

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям.

*Близкие типы*: интеллектуальный и офисный.

*Противоположный тип:* социальный.

Хороший продавец и хороший ремонтник никогда не будут голодать. *Шенк*

**2. Интеллектуальный (И)**

Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

*Близкие типы*: реалистический и артистический.

*Противоположный тип:* предпринимательский.

Научная работа не подходит человеку, который обеими ногами стоит на земле и обеими руками тянется к долларам. *М.Ларни*

**3. Социальный (С)**

Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте.

*Близкие типы:* артистический и предпринимательский.

*Противоположный тип:* реалистический.

Если больному после разговора с врачом не стало легче, то это не врач.*В.Бехтерев*

**4. Офисный (О)**

Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений.

*Близкие типы:* реалистический и предпринимательский.

*Противоположный тип:* артистический.

Офис может работать без шефа, но не без секретаря. *Дж.Фонда*

**5. Предпринимательский (П)**

Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей.

*Близкие типы:* офисный и социальный.

*Противоположный тип:* исследовательский.

Специальность налетчика куда менее заманчива, чем смежные с ней профессии политика или биржевого спекулянта. *О.Генри*

**6. Артистический (А)**

Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством.

*Близкие типы:* интеллектуальный и социальный.

*Противоположный тип:* офисный.

Только поэты и женщины умеют обращаться с деньгами так, как деньги того заслуживают. *А.Боннар*

Задание поможет студентам лучше понять оптимальные для каждого типы деятельности, а также «спроецировать» тип деятельности на существующие на рынке труда профессии.

3) ***Домашнее задание: составление резюме (тема 6)***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Резюме и CV (Curriculum Vitae) |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

 |

**Резюме и CV** являются инструментами личного маркетинга

|  |  |
| --- | --- |
| **Резюме**  - это документ, представляющий краткую информацию о человеке и его навыках. Используется для различных целей, но наиболее часто - для получения новой работы. Типичное резюме содержит обобщенные сведения об опыте работы и образовании. Обычно резюме является одним из первых документов, который совместно с сопроводительным письмом направляется работодателю. По содержанию резюме потенциальный работодатель проводит первоначальный отбор (отсев) кандидатов. В случае заинтересованности кандидата вызывают на интервью. Резюме – короткий документ, не более двух страниц формата А4. Резюме должно обратить внимание читающего на те аспекты, которые связаны с конкретной позицией, на которую кандидат собирается устроиться, подчеркнуть достоинства. В зависимости от позиции, аспекты могут меняться – следовательно, меняется и резюме. Многие резюме содержат «ключевые слова», которые «ищет» работодатель. Они обычно выделяются жирным шрифтом. | **CV – «жизнеописание».** В некоторых странах CV имеет формат резюме. Но чаще всего CV дополняет резюме - в нем предоставляется более расширенная информация об образовании и навыках , которая запрашивается у кандидатов на должности, связанные с академическими и медицинскими областями. При поступлении на магистерские программы в Европе запрашивается CV, а не резюме. В некоторых профессиях, а также на руководящих должностях у кандидатов запрашивается CV, в котором больший фокус делается на жизнеописание, а не на образование и навыки – тогда документ становится довольно обширным, включая примеры работы на каждой должности в профессии, достижения, публикации, вклад в развитие отрасли. Европейский Союз разработал формат и стандартизовал CV, назвав его Europass (ПРОЙДИТЕСЬ по ссылке: <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae>) для того, чтобы упростить миграционные процессы между странами Евросоюза. |

Основные **15 правил составления Резюме**

1. Резюме должно иметь ярко выраженную структуру и простой язык изложения. У работодателя должно уйти минимум времени на просмотр резюме и принятие решения по нему. В тексте должны бросаться в глаза ваши ключевые способности, достижения, опыт.
2. Резюме должно быть правильно оформленным. При его чтении не должно рассеиваться внимание. Необходимо сочетать аккуратные промежутки, ровные поля и не пренебрегать абзацами. Печатать резюме лучше на лазерном принтере - так ваш текст будет выглядеть более презентабельно.
3. Резюме должно быть кратким. Оптимальный объем -1 страница. Останавливайтесь подробно на вашем опыте за последние 5-7 лет. Обязательно излагайте смысл грамотно, избегайте второстепенных деталей.
4. Резюме должно быть продуманным. Его содержание должно полностью соответствовать направлению работы, на которую вы претендуете. Если вы можете занимать разные должности, отправляйте несколько резюме.
5. Резюме должно быть доказательным. Приведите результаты вашей последней работы, используя числа и проценты; покажите реальный результат вашей деятельности.
6. Резюме должно быть точным. Остерегайтесь общих мест и лишних определений.
7. Резюме должно быть аккуратным. Указывая на свой положительный опыт, не заговаривайтесь, не хвастайте.
8. Резюме должно быть внешне привлекательным. Используйте качественную бумагу, желательно белую или кремовую. Шрифт должен быть хорошо читаемым, как правило, в диапазоне от 12 до 14 пунктов.
9. Резюме должно быть простым. Не увлекайтесь графическими рисунками, вычурными рамками, виньетками и прочей ерундой. Ни в коем случае не усложняйте текст аббревиатурами, которые, кстати, могут быть неизвестны работодателю. Полностью пишите названия школ, институтов и городов.
10. Резюме должно быть энергичным. Используйте глаголы действия, характеризуя свой опыт: "устроил", "организовал", "наладил" и проч.
11. Резюме должно быть корректным. Пользуйтесь краткими фразами и не увлекайтесь длинными словосочетаниями. Употребляя при необходимости специфические технические термины, позаботьтесь, чтобы они были понятны неспециалистам.
12. Резюме должно быть безупречным. Не доверяйте компьютерному редактору. Обязательно перечитайте его текст вслух после написания, чтобы убедиться в отсутствии ошибок и двусмысленностей.
13. Резюме должно быть читабельным. Помните, что неразборчивое резюме чаще всего остается непрочитанным.
14. Резюме должно быть официальным. Не перегружайте его данными личного характера, а именно: сведениями о родственниках, вашем весе, росте, здоровье. Ни в коем случае не прилагайте к резюме свою фотографию (кроме тех случаев, когда это требует работодатель).
15. Резюме должно быть законченным. Работодатели отлично понимают, что если они затребуют рекомендации, то вы их предоставите. Поэтому не пишите в конце резюме: «Рекомендации прилагаются

|  |  |
| --- | --- |
| **Структура резюме** | **6 золотых правил по составлению резюме** |
| Личные данные Ф.И.О.:Дата рождения:Адрес: Телефон: Эл. почта: Пожелания к будущей работеДолжность: Зарплата: Опыт работыПоследнее место работы:Годы работы:Ваша должность:Должностные обязанности и, если есть, достижения:Предпоследнее место работы:Годы работы:Ваша должность:Должностные обязанности и, если есть, достижения:Укажите прочие места работы, если такие были ОбразованиеГоды учебы:Учебное заведение:Специальность:Повышение квалификации: если повышали, укажите полученную квалификацию, учебное заведение, год получения.Профессиональные навыкиРасскажите о полученных ранее знаниях и умениях, которые пригодятся вам на желаемой должности, в том числе знание иностранных языков и степень владения компьютером.Дополнительные сведенияНеобязательная, часть резюме. Если это уместно, опишите свое семейное положение, личные качества и увлечения. Здесь же можно предупредить, готовы ли к командировкам. | 1 |
| **Личные данные соискателя**Контактная информация (адрес, телефон, электронная почта). Город проживания. Желательно также указать возраст — в том случае, если он говорит в вашу пользу (несмотря на законодательный запрет дискриминации по полу, возрасту и т. д., многие эйчары с опаской относятся к «возрастным» кандидатам«). К личным данным можно отнести и фото. Разместите в резюме строгую цветную фотографию. Это особенно важно для должностей, где внешний вид играет не последнюю роль: директор, офис-менеджер, продавец-консультант, промоутер. |
| 2 |
| **Пожелания к будущей работе**Название должности, на которую претендуете (такое же, как заявлено у работодателя). Если же вас интересует несколько вакансий, нужно написать отдельное резюме под каждую из них. Можно указать желаемый минимальный уровень зарплаты, и обязательно упомянуть, что это — стартовый оклад. |
| 3 |
| **Опыт работы**Перечислите в обратном хронологическом порядке (последнее место в начале списка) все места работы. Укажите период работы, название компании, сферу ее деятельности, занимаемую должность, круг обязанностей и при наличии — достижения. Если трудовой стаж слишком большой, ограничьтесь 3-4 последними местами работы либо опишите наиболее значимый опыт. При описании достижений используйте глаголы действия, такие как: развивал, увеличил, сэкономил или сократил. Использование цифр и процентов выгодно выделяются в резюме. Например, увеличил объем продаж на 25%, выполнял план продаж в 300 000 рублей. |
| 4 |
| **Образование**Чем больше прошло времени после окончания учебного заведения, тем меньше места этот пункт должен занимать в резюме. В первую очередь укажите образование, которое позволяет вам претендовать на указанную должность. Сведения о дополнительном образовании (курсы, тренинги) уместны, только если они связаны с вакансией. |
| 5 |
| **Профессиональные навыки**В этом блоке подводится итог всему, чему вы научились за время работы или обучения в вузе. Отдельно указывают степень владения компьютером и иностранными языками, при этом важно конкретизировать: вместо «владею компьютером» — напишите, какими именно программами владеете. Также и с языками — проясните, что именно вы можете — свободно говорить, читать техническую литературу или вести деловую переписку. Меньше лестных самооценок: «большой опыт работы», «умение работать в команде». Желательно, чтобы менеджер сам сделал нужные вам выводы из резюме. При описании навыков в частности и составлении резюме в общем воспользуйтесь методом зеркала: просмотрите объявление о вакансии и примените в своем резюме те же ключевые слова, что и работодатель в описании вакансии. |
| 6 |
| **Дополнительные сведения**В данной графе упоминают о возможности переезда в другой город, готовности к командировкам или сверхурочной работе. Если уместно, пишут о наличии водительских прав, возможности использовать личный автомобиль в служебных целях, загранпаспорте, семейном положении и увлечениях. Можно включить в этот раздел краткую характеристику своих личностных качеств, например: коммуникабельный, ответственный, инициативный и т. п. Здесь же можно указать на возможность предоставления рекомендаций |

**ОБРАЗЕЦ РЕЗЮМЕ**

Справочная информация: **шаблон составления Резюме на сайте** [**http://www.job.ru**](http://www.job.ru)**,** [**http://www.rabota.ru**](http://www.rabota.ru)

(ПРОЙДИТЕСЬ по ссылкам: <http://www.job.ru/seeker/user/cv/create/personal/>, <http://www.rabota.ru/v3_anonymousResume.html>)

**КАК НЕ НАДО ПИСАТЬ РЕЗЮМЕ**

**ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА о РЕЗЮМЕ: Резюме Леонардо да Винчи**

4) ***Круглый стол №2*** ***по теме: «Лучшие практики адаптационных программ для молодых специалистов в современных Российских компаниях» (тема 8)***

Для участия в круглом столе необходимо:

(1) найти и критически оценить адаптационную программу для нового сотрудника с учетом оргкультуры, доминирующей в компании,

(2) сделать презентацию и выступить с ней на круглом столе в Power Point,

(3) подготовить аналитическую записку в формате Word,

(4) ответить на вопросы оппонентов,

(5) активно участвовать в дискуссии о выборе наилучшей практики адаптационных программ российских компаний, из представленных на круглом столе.

Для этого нужно выполнить следующие шаги:

1. Найти в Интернете информацию о компании (на сайтах компаний, через поисковые системы, например, на сайте РСПП [www.rspp.ru](http://www.rspp.ru) найти нефинансовые социальные отчеты компаний).

2. Охарактеризовать организационную культуру, доминирующую в данной компании.

3. Найти в Интернете (на сайтах компаний, через поисковые системы) реальную программу трудовой адаптации определенной компании для нового сотрудника. Описать данную программу, указав адаптационные мероприятия, которые проводились по отношению к молодому специалисту-новичку.

4. Дать характеристику сильных и слабых сторон программы и разработать предложения по ее усовершенствованию (используйте при этом предложенную в приложении 1 схему и другие доступные Вам источники).

**Приложение 1.**

***Вопросы, затрагиваемые общей и специализированной***

***программами адаптации***

| **Вопросы** |
| --- |
| **общей программы адаптации** | **специализированной программы адаптации** |
| 1. Общее представление о компании:- приветственная речь; - основы, рост, тенденции, цели, приоритеты, проблемы;- традиции, нормы, стандарты;- текущие специфические функции компании;- продукция и ее потребители;- стадии доведения продукции (услуг) до потребителя;- разнообразие видов деятельности;- организация, структура, связи компании и ее направления;- данные о главном руководстве;- внутренние отношения, ожидания, деятельность.2. Ключевая политика и обзор процедур. 3.Оплата труда:- нормы оплаты и ранжирование;- оплата выходных;- сверхурочные;- каким образом выплачиваются деньги;- удержания;- рост оплаты; - займы в банке; - возмещение затрат.4. Дополнительные льготы:- виды страхования;- пособия по временной нетрудоспособности;- выходные пособия; пособия по болезни, болезням в семье, в случае тяжелых утрат; пособия по материнству;- планы по увольнению на пенсию; - возможности обучения на работе; - наличие столовой, буфетов; - оздоровительные центры;- другие услуги компании для своих служащих.5. Охрана труда и техника безопасности:- заполнение карты данных на случай крайней необходимости (если это не было сделано в процессе найма);- здравоохранение и места оказания первой медицинской помощи;- физкультурно-оздоровительные центры;- меры предосторожности;- предупреждение о возможных опасностях на производстве;- правила противопожарной безопасности и контроля;- правила поведения при несчастных случаях и порядок оповещения о них;- требования к физической подготовке;- запреты на употребление алкоголя и наркотиков.6. Требования к работнику, отношения с профсоюзом:- сроки и условия найма;- назначения, перемещения, продвижения;- испытательный срок;- информирование о неудачах на работе и опозданиях на работу;- права и обязанности работника; права менеджера и непосредственного руководителя;- отношения с непосредственным руководством и управленцами;- организации рабочих;- постановления профсоюзов и политика компании;- руководство и оценка исполнения работы;- дисциплина и взыскания;- оформление жалоб;- содержание и проверка регистрации персонала;- коммуникация: каналы коммуникации, почтовые материалы, распространение новых идей;- санитария и гигиена.7. Служба быта:- служба питания, кафетерии;- специализированные места для приема пищи;- наличие служебных входов;- условия для парковки автомашин;- первая помощь;- комнаты отдыха.8. Экономические факторы:- прибыль;- стоимость рабочей силы; - стоимость оборудования; - ущерб от прогулов, опозданий, несчастных случаев  | 1. Функции подразделения:- цели и приоритеты;- организация и структура; - практическая деятельность; - взаимоотношения с другими подразделениями; - взаимоотношения между различными родами деятельности внутри подразделения.  2. Рабочие обязанности и ответственность:- детальное описание текущей работы и ожидаемых результатов; - разъяснение того, почему эта конкретная работа важна, как она соотносится с другими в подразделении и на предприятии в целом; - обсуждение общих проблем и способов их решения; - нормативы качества выполнения работы и основы оценки исполнения;- длительность рабочего дня и расписание; - премии; - дополнительные назначения (например, замена отсутствующего работника с другими обязанностями)3. Требуемая отчетность: - объяснение того, где и как получить инструменты, хранить и ремонтировать оборудование;- виды помощи, которая может быть оказана, когда и как просить о ней;- отношения с местными и общегосударственными инспекциями.4. Процедуры, правила, предписания:- правила, характерные только для данного вида работы или данного подразделения;- поведение в случае аварий;- правила техники безопасности;- информирование о несчастных случаях и опасности;- гигиенические стандарты;- охрана и проблемы, связанные с воровством;- отношения с работниками, не принадлежащими к данному подразделению (например, водителями);- еда, курение и т.п. на рабочем месте;- вынос вещей из подразделения;- контроль за нарушениями;- перекуры, перерывы;- обед;- телефонные переговоры личного характера в рабочее время;- использование оборудования;- контроль и оценка исполнения.5. Осмотр подразделения:- комнаты отдыха и душевые;- кнопка пожарной тревоги и пожарной станции;- часы работы;- гардероб;- входы и выходы;- вода для питья и умывальники;- помещения технического обслуживания;- отделения охраны и санитарное;- места для курения;- места расположения служб данного департамента;- места оказания первой помощи. 6. Представление сотрудников подразделения  |

Обсуждение данной проблематики дает возможность студентам иметь представление о имеющихся практиках адаптационных программ для молодых специалистов на современных предприятиях. Заставляет корректировать их завышенные ожидания, закрепляет объективность в суждениях.

5) ***Деловая Игра*** ***«Построение карьеры» (тема 9)***

Мы предлагаем студентам «прямо здесь и сейчас» выстроить свою карьерную траекторию. Для проведения игры студенты встают в ряд (если группа большая, то просим выйти 10 добровольцев).

Модератор кратко объясняет суть задания.

Модератор говорит: «Представьте, что с вами будет через 3 года». Подразумевается, что часть студентов к тому времени поступят в магистратуру, а часть уже начнут работать. Студенты по очереди делают шаг вперед из линии и говорят примерно следующее «Через три года я вижу себя младшим аналитиком в PWC, моя заработная плата будет примерно 40 т.р.». Если студент не собирается в магистратуру, надо спросить, почему он решил не продолжать обучение. Упоминаем, что в базовом курсе «Экономики труда» мы делаем специальное задание на оценку инвестиций в человеческий капитал.

Дальше, когда все сделали шаг вперед, надо прокомментировать первый шаг, отметить, что часть людей считает, что им нецелесообразно учиться в магистратуре. Если участвуют в игре не все студенты группы, то обратиться к ним, чтобы они тоже поучаствовали в дискуссии. Спросить не считают ли они завышенными зарплатные ожидания коллег и т п.

Дальше задаем следующий шаг, допустим два года. Студенты опять по очереди шагают и рассказывают про свое продвижение. Нужно обосновать, почему ваша позиция выросла/не выросла, как изменилась заработная плата. Помните, что в карьерную траекторию необходимо заложить построение семьи, планирование и воспитание детей, ваше хобби, занятия спортом и возможность полной смены вида деятельности (даже дауншифтинг), психологические и карьерные кризисы (кризис «средних лет» и др.).

Следующие шаги могут быть по пять лет. Важно чтобы студенты использовали при своих ответах «лексику» лекций, называли типы и виды карьеры, обосновывали выбор того или иного пути.

В результате игры все «доходят» до пенсионного возраста. Особый акцент на последнем шаге – подытоживаем кто чего добился. Возможно, в процессе игры ребята захотят «поменять» некоторые свои ранее сделанные шаги. Можно спросить кто в каком статусе видит себя на пенсии – совсем уйти «на пенсию», стать советником, экспертом, сменить род деятельности (рисовать картины, шить наряды и тп.), уехать путешествовать.

Необходимо предложить ребятам зафиксировать в письменном виде свою карьерную траекторию и сохранить этот документ, чтобы потом иметь возможность к нему вернуться.

Задача каждого студента – смоделировать основные шаги профессионального и карьерного развития, сопоставляя и сопровождая их

другими личностными и социальными выборами – построением семьи, творческой

самореализацией и проч.

Данная Деловая игра позволит студентам сформулировать свою карьерную траекторию, что поможет им в дальнейшем иметь представление, определенные компетенции и навыки по формированию собственной карьеры, направленные на конкурентные преимущества молодежи на рынке труда.

1. **ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты обучения по дисциплине**  | **Оценочные средства** |
| **УКБ-3.И-1.З-3.** Знает основные модели командообразования и технологии эффективной коммуникации в команде.**УКБ-3.И-1.У-2.** Умеет определять свою роль в команде, ставить цели и формулировать задачи, связанные с ее реализацией.**УКБ-3.И-1.У-3.** Умеет выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды.  | Подготовка и выступление на Круглых столах, участие в групповых дискуссиях (Темы: «Особенности положения молодежи на рынке труда», «Построение карьеры», «Корпоративная культура компании»).Задания на занятии семинарского типа «Факторыуспешной адаптации» - дискуссия, «ролевая» игра –встреча с руководителем, обсуждение современныхтехнологий адаптации сотрудников |
| **ОПК-3. И-2. З-1**Знает основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике.**ОПК-3. И-2. У-3**Умеет представлять результаты аналитической работы | Обсуждение в формате Круглого стола по теме: «Современный рынок труда и трудовые отношения с позиции формирования занятости молодежи» в рамках семинарского занятия - обсуждение Тем 1, 4 и 5. |
| **ОПК-4. И-2. У-1**Умеет осуществлять экономически и финансово обоснованный выбор метода принятия управленческих решений для различных ситуаций с учетом факторов времени и риска.**ОПК-4. И-2. У-2**Умеет оценивать возможные варианты решения проблемы, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы и объективно анализируя вероятные результаты и эффективность их реализации | Занятия лекционного типа «Управление трудом и персоналом и его роль при трудоустройстве молодежи в компанию»; «Занятость молодежи: возможности и ограничения в регулировании положения на рынке труда». |
| **ПК-3.И-1.У-2.** Умеет подготовить и презентовать отчет по теме профессиональной деятельности.**ПК-3.И-1.У-3.** Умеет оценивать достоверность и отбирать качественные источники, аргументировать свою точку зрения | Составление резюме.Деловая игра «Собеседование» |
| **ПК-4.И-1.У-2.** Умеет подбирать релевантные способы визуализации для поставленных задач и наличных источников.**ПК-4.И-2.У-2.** Умеет выделять логические этапы исследования и определять взаимосвязи между ними.**ПК-4.И-2.У-5.** Умеет кратко формулировать основные выводы работы | Аналитическое задание по анализу рынка труда (сайты по поиску работы/ наиболее востребованные вакансии, в том числе, в сфере экономики) |

1. **БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Формы текущей и промежуточной аттестации** **(оценочные средства)** *(заполняется в соответствии с таблицей п.8)* | **Баллы (максимум)** |
| **Деловая игра («Построение карьеры» + «Собеседование»)** | 20 баллов (10+10) |
| **Профориентационный тест «Профкарьера»** | 10 баллов |
| **Тест способностей SHL** | 10 баллов  |
| **Подготовка резюме** | 10 баллов |
| **Подготовка сообщений и выступлений на Круглых столах** | 20 баллов (10+10) |
| **Активность на занятиях (посещаемость, активность)** | 20 баллов |
| **Экзамен** | 60 баллов |
| **ИТОГО** | **150 баллов** |

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

Оценка выставляется, исходя из следующих критериев:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Оценка** | **Минимальное количество баллов** | **Максимальное количество баллов** |
| *Отлично* | ≥ 127,5 | 150 |
| *Хорошо* | ≥ 97,5 | <127,5 |
| *Удовлетворительно* | ≥ 60 | <97,5 |
| *Неудовлетворительно* |  | <60 |

1. **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

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

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

**Необходимое оборудование для занятий:**

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

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

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

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

**Автор(ы) программы:**

|  |  |
| --- | --- |
|  *(подпись, расшифровка подписи)* | проф. Разумова Татьяна Олеговна |
|  *(подпись, расшифровка подписи)*  | проф. Колосова Риорита Пантелейомновна |
|  *(подпись, расшифровка подписи)* | доц. Артамонова Марина Вадимовна  |
|  | доц. Луданик Марина Валерьевна |
| *(подпись, расшифровка подписи)* | доц. Золотина Ольга Александровна |
| *(подпись, расшифровка подписи)* |  |
|  |  |

1. Пререквизиты составлены в соответствии с Учебным планом Программы бакалавров по направлению «Экономика» (для наборов с 2021 года). – Режим доступа: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=87195&p=attachment> (Дата обращения: 09.11.2023). [↑](#footnote-ref-1)
2. Online Conference Proceedings 2011 - 2016 have been included into Conference Proceedings Citation Index (CPCI) which is integrated index within Web of Science, Thomson Reuters. [электронный ресурс] URL: <http://msed.vse.cz/online> (дата обращения 02.05.18, 14:07). [↑](#footnote-ref-2)