

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА**

УТВЕРЖДЕНО

Решением Ученого совета ИЗУ ВПА
(протокол №7 от 25 августа 2017 г.)

Председатель Ученого совета

И.Б.Богородицкий



**ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО
МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОГО ЭКЗАМЕНА**
для студентов, обучающихся по направлению
38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)

Тула – 2017

Программа государственного междисциплинарного экзамена подготовлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 14.12.2015 №1461 (ред. от 20.04.2016)

Настоящая рабочая учебная программа обсуждена и одобрена:

- на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики 24 августа 2017 г. Протокол заседания кафедры № 1.
- на заседании Учебно-методического совета Института 25 августа 2017 г. Протокол № 1.
- на заседании Ученого совета Института 25 августа 2017 г. Протокол № 7.

1. Цели и задачи

Государственный междисциплинарный экзамен является составной частью государственной итоговой аттестации выпускников, завершающих обучение по основной профессиональной образовательной программе подготовки бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

К государственному междисциплинарному экзамену допускаются лица, завершившие полный курс обучения по основной профессиональной образовательной программе и успешно прошедшие все предшествующие промежуточные испытания, предусмотренные учебным планом.

Программа государственного междисциплинарного экзамена по направлению 38.03.03 Управление персоналом учитывает требования к содержанию отдельных дисциплин, предусмотренных федеральным государственным образовательным стандартом в части формирования компетенций и необходимые для получения квалификации – бакалавр.

Государственный междисциплинарный экзамен по направлению 38.03.03 Управление персоналом включает тематику следующих дисциплин: экономическая теория, трудовое право, теория организации, организационное поведение, управление персоналом организации, экономика и социология труда, психофизиология профессиональной деятельности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, аудит персонала.

Государственный междисциплинарный экзамен по направлению 38.03.03 Управление персоналом оценивает сформированность следующих компетенций:

ОК 1-ОК 9

ОПК 1-ОПК 10

ПК 1-ПК 38

Целью проведения государственного междисциплинарного экзамена является оценка сформированности знаний о механизме управления персоналом организации в условиях рыночной экономики; компетенций по осознанию социально-экономической значимости будущей профессии; умений самостоятельно формировать и совершенствовать систему управления персоналом.

Основными задачами являются:

1. Оценка сформированности теоретических и методологических знаний в области управления персоналом организации, закономерностей функционирования персонала в организации.

2. Оценка умений и навыков проведения всестороннего анализа взаимодействия субъектов организации.

3. Оценка сформированности умений и навыков взаимодействия и управления человеческими ресурсами.

2. Место в структуре ОП

Государственный междисциплинарный экзамен относится к Блоку 3

(Государственная итоговая аттестация) в структуре программы бакалавриата.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам профессионального блока, владение умениями применять полученные знания в практической (учебной) деятельности.

3. Требования к уровню подготовки выпускника по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Область профессиональной деятельности бакалавров включает разработку философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; найм, оценку, аудит, контроллинг и учет персонала; социализацию, профориентацию, адаптацию и аттестацию персонала; трудовые отношения; управление этическими нормами поведения, управление организационной деятельностью, а также оценку экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом; управленческий (в том числе кадровый) консалтинг.

Объектами профессиональной деятельности бакалавров являются: службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций; службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления; службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства; организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая;
- информационно-аналитическая;
- социально-психологическая;
- проектная.

Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей.

Бакалавр по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- организационно-управленческая и экономическая деятельность: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом; планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;

организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию; участие в разработке стратегии профессионального развития персонала; организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;

организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;

мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда; участие в обеспечении безопасных условий труда, экономической и информационной безопасности;

участие в обеспечении соблюдения требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда;

организация работ с высвобождающимся персоналом;

применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;

экономический анализ показателей по труду, в том числе затрат на персонал; оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом; информационно-аналитическая деятельность: анализ рынка труда;

прогнозирование и определение потребности в персонале; анализ кадрового потенциала организации, отдельного работника; изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

анализ социальных процессов и отношений в организации; анализ системы и процессов управления персоналом организации; использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

социально-психологическая деятельность: осуществление социальной работы с персоналом;

участие в разработке и внедрении планов социального развития организации; формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами; предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

проектная деятельность: применение современных методов управления персоналом; участие в разработке, обосновании и внедрении проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом и организации в целом (в том числе в кризисных ситуациях);

участие в процессах планирования и оптимизации структуры персонала организации.

Требования к государственной итоговой аттестации выпускника по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Государственная итоговая аттестация выпускника по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом включает подготовку и защиту выпускной квалификационной работы и государственный междисциплинарный экзамен, позволяющий выявить теоретическую подготовку к решению профессиональных задач.

Государственная итоговая аттестация осуществляется итоговыми аттестационными комиссиями, организуемыми в высшем учебном заведении.

Содержание государственного междисциплинарного экзамена устанавливает АНО ВО ИЗУ ВПА. В его состав в обязательном порядке включаются основные вопросы по учебным дисциплинам: экономическая теория, трудовое право, теория организации, организационное поведение, управление персоналом организации, экономика и социология труда, психофизиология профессиональной деятельности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, аудит персонала

К государственному междисциплинарному экзамену по направлению и защите ВКР допускаются приказом ректора лица, завершившие полный курс обучения по образовательной программе направления 38.03.03 Управление персоналом и успешно прошедшие все предшествующие аттестационные испытания, предусмотренные учебным планом.

Государственный междисциплинарный экзамен по направлению проводится по билетам (ежегодно разрабатывается комплект экзаменационных билетов), составленным в полном соответствии с учебными программами по специальным дисциплинам.

При проведении государственного междисциплинарного экзамена каждый студент вытягивает один билет, содержащий три контрольных вопроса. Продолжительность подготовки к ответу на вопросы билета - один академический час (45 минут).

Студенты должны быть обеспечены программами экзаменов, им создаются необходимые для подготовки условия, для желающих проводятся консультации.

Результаты сдачи государственного междисциплинарного экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

При определении знаний, выявленных при сдаче государственного междисциплинарного экзамена, принимается во внимание уровень теоретической, научной и практической подготовки студентов.

Результаты сдачи государственного междисциплинарного экзамена объявляются в тот же день после оформления протоколов заседания Итоговой экзаменационной комиссии.

Критерии оценки результатов ответов на государственном междисциплинарном экзамене

Оценка «отлично» выставляется за полный безошибочный ответ, при условии правильных ответов на вопросы членов экзаменационной комиссии. Студент должен правильно определять понятия и категории, выявлять основные тенденции и противоречия, свободно ориентироваться в теоретическом и практическом материале.

Оценка «хорошо» выставляется за правильные и достаточно полные ответы на вопросы экзаменационного билета, не содержащие ошибок и упущений. Оценка может быть снижена в случае затруднений студента при ответе на вопросы членов экзаменационной комиссии.

Оценка «удовлетворительно» выставляется при недостаточно полном объеме ответов на вопросы экзаменационного билета, при наличии ошибок и некоторых пробелов в знаниях студента.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае отсутствия необходимых теоретических знаний по вопросам экзаменационного билета.

Государственный междисциплинарный экзамен осуществляется в форме устного опроса по экзаменационному билету, включающему 2 вопроса из вышеуказанных дисциплин и практическое задание.

4. Структура и содержание государственного междисциплинарного экзамена

4.1. Содержание государственного междисциплинарного экзамена

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

Тема 1. Предмет и методология экономики как науки.

Понятие микро- и макроэкономики как разделов экономической теории. Соотношение микро- и макроэкономики. Основные принципы и функции микро- и макроэкономики. Блага и их классификация. Экономические агенты в экономической теории. Кругооборот экономических благ и доходов.

Многообразие закономерностей размещения (использования, потребления) редких благ для удовлетворения конкурирующих целей экономическими агентами как предмет экономической теории. Главные вопросы экономики.

История возникновения экономической теории: понятие, основные этапы, экономические школы.

Причинно-следственные связи и функциональный анализ. Аппарат исследования: научное абстрагирование, сочетание абстрактного и конкретного, индукции и дедукции, анализа и синтеза, сравнения.

Специфика микро- и макроэкономического исследования. Равновесный и неравновесный принципы. Метод моделирования, экономическое моделирование. Графический метод. Особенность экономического рационализма. Предельный анализ. Функциональный анализ. Статистический

анализ.

Тема 2. Альтернативная стоимость и кривая производственных возможностей.

Проблема выбора и альтернативная стоимость. Закон возрастающих вмененных издержек. Парето-эффективность. Ограниченность ресурсов и граница производственных возможностей. Допущения и ограничения в экономических исследованиях. Построение кривой производственных возможностей (КПВ) и ее свойства. Значение точек, лежащих на КПВ, над ней, под ней.

Тема 3. Теории трудовой стоимости, издержек и факторов производства.

Товар: понятие и его свойства. Труд и его двойственный характер. Труд как единственный источник всех благ. Пять уровней проявления стоимости товара. Физиологическая и социологическая трактовки абстрактного труда. Естественная и общественная потребительная стоимость, общественно-необходимые затраты труда и механизм перераспределения совокупных затрат труда в общественном производстве посредством рынка.

Превращение денег в капитал. Труд — единственный источник самовозрастания капитала. Рабочая сила и условия ее превращения в товар. Потребительная стоимость и стоимость рабочей силы. Прибавочная стоимость, её норма. Виды прибавочной стоимости. Строение капитала. Частные (капиталистические) издержки и общественные издержки производства. Альтернативные издержки или издержки отвергнутых возможностей. Действительные издержки. Факторы производства и принцип вменения.

Тема 4. Спрос и предложение на рынке экономических благ

Спрос: понятие, шкала спроса. Закон спроса и кривая спроса. Величина спроса и цена спроса и их изменение. Исключения из закона спроса. Эффект Гиффена. Эффект Веблена. Эффект сноба. Индивидуальный и рыночный спрос. Суммирование спроса графическим и алгебраическим методом. Ценовые и неценовые факторы, вызывающие изменения спроса. Смещение кривой спроса под воздействием неценовых факторов.

Предложение: понятие, шкала предложения. Закон предложения и кривая предложения. Величина предложения и цена предложения и их изменение. Индивидуальное и рыночное предложение. Суммирование предложения графическим и алгебраическим методом. Ценовые и неценовые факторы, вызывающие изменения предложения. Смещение кривой предложения под воздействием неценовых факторов. Предложение в долгосрочном, краткосрочном и кратчайшем периодах.

Рыночное равновесие и равновесная цена. Динамика спроса и предложения под воздействием изменения равновесной цены и количества продукта. Равновесная цена и равновесный объем: механизм формирования. Дефицит и избыток на рынке. Изменение рыночного равновесия: понятие, особенности,

механизм. Устойчивость рыночного равновесия. Паутинообразная модель равновесия. Условия применения паутинообразной модели рыночного равновесия.

Механизмы равновесия при мгновенной, краткосрочной и долгосрочной динамике рыночной конъюнктуры.

Тема 5. Эластичность спроса и предложения.

Эластичность спроса: понятие, виды, методика определения. Эластичность спроса по доходу: понятие, методика определения. Эластичность спроса по цене: понятие, методика определения. Единичная эластичность, эластичный и неэластичный спрос. Абсолютно эластичный и абсолютно неэластичный спрос. Факторы, влияющие на эластичность спроса: понятие, особенности и виды. Дуговая и точечная эластичность спроса. Формула центральной точки при исчислении коэффициента эластичности спроса. Перекрестная эластичность спроса: понятие, методика определения. Значение перекрестной эластичности спроса для определения взаимозаменяемости или взаимодополняемости товаров.

Эластичность предложения: понятие, виды, методика определения. Эластичность предложения по цене: понятие, методика определения. Единичная эластичность, эластичное и неэластичное предложение. Абсолютно эластичное и абсолютно неэластичное предложение. Факторы, влияющие на эластичность предложения: понятие, особенности и виды. Дуговая и точечная эластичность предложения. Формула центральной точки при исчислении коэффициента эластичности предложения. Перекрестная эластичность предложения: понятие, методика определения. Значение перекрестной эластичности предложения для определения взаимозаменяемости или взаимодополняемости ресурсов.

Тема 6. Полезность и теория потребительского выбора.

Потребность и полезность. Концепция субъективной ценности. Полезность и предельная полезность. Закон убывающей полезности (первый закон Госсена). Излишки потребителя и производителя. Второй закон Госсена.

Теории поведения потребителя и производителя (организации). Условия ограничения ординалистической модели: рациональный потребитель и принцип его рационального поведения, принцип редкости, шкала предпочтения, безразличие в выборе. Кривые безразличия. Бюджетное ограничение (бюджетная линия) и выбор потребителем комбинации благ. Точки выбора. Предельная норма замещения и эластичность замещения. Максимизация суммарной полезности. Эффект замещения и эффект дохода. Кривая Энгеля.

Тема 7. Равновесие производителя.

Производственная функция. Технически эффективные варианты производства. График производственной функции в случае двух ресурсов.

Изокванта: понятие, графическая интерпретация, значение. Свойства изоквант. Карта изоквант. Предельная норма технологического замещения.

Изокоста: понятие, графическая интерпретация, значение. Свойства изокост. Область доступных производителю экономических ресурсов. Уравнение изокосты. Равновесие производителя.

Эффект масштаба и отдача от масштаба: понятие и соотношение. Виды эффекта масштаба. Объяснение эффекта масштаба.

Тема 8. Издержки производства.

Издержки производства и их классификация по критерию принадлежности используемых ресурсов: внешние (явные) и внутренние (неявные). Валовая выручка и издержки. Прибыль: бухгалтерская, экономическая и нормальная.

Издержки производства предприятия в краткосрочном и долгосрочном периодах. Классификация издержек в краткосрочном периоде в зависимости от объема выпускаемой продукции: постоянные, переменные издержки. Общие, средние и предельные величины выручки и издержек. Графики различных видов издержек производства. Предельные издержки, кривая предложения, цена предложения. Соотношение функции издержек и производственной функции. Трансакционные издержки. Точка безубыточности и методы ее расчета.

Тема 9. Типы рыночных структур.

Особенности рынка чистой конкуренции. Спрос на продукт конкурентного продавца. Кривая спроса отдельного предприятия и отрасли. Равенство цены спроса среднего и предельного доходов. Отсутствие барьеров для входа и выхода из отрасли.

Максимизация прибыли или минимизация убытков предприятия-конкурента на основе сопоставления валового дохода и общих издержек, предельного дохода и предельных издержек в краткосрочном периоде. Условия минимизации убытков ($\text{убытки} < \text{постоянных издержек}$) и закрытия предприятия ($\text{убытки} > \text{постоянных издержек}$). Построение кривой предложения отрасли в краткосрочном периоде.

Максимизация прибыли предприятия на рынке чистой конкуренции в долгосрочном периоде. Нормальная прибыль как критерий эффективной работы предприятия. Чистая конкуренция и эффективное распределение ресурсов; отсутствие дефицитов, избытков, сверхприбыли.

Специфика рынка чистой монополии. Предельный, средний и валовой доход монополиста и эластичность спроса на его продукцию. Максимизация прибыли и минимизация убытков предприятия-монополиста.

Ценовая дискриминация на рынке чистой монополии. Естественная монополия: понятие, характеристика, признаки. Поведение организации в условиях рынка открытой и закрытой монополии. Барьеры для входа и выхода из отрасли. Необходимость регулирования рынка чистой монополии и антимонопольная политика.

Рынок монополистической конкуренции – сочетание конкуренции и монополизма. Максимизация прибыли, минимизация убытков и закрытие

предприятия в условиях монополистической конкуренции.

Формы неценовой конкуренции в условиях монополистической конкуренции. Дифференциация продукта. Достоинства и недостатки монополистической конкуренции.

Олигополия: понятие, недостатки и преимущества, ее становление и типы. Ценовая конкуренция и максимизация прибыли. Формы неценовой конкуренции.

Тема 10. Факторные рынки.

Рынок труда как проявление свободы личности и свободы от собственности. Система наемного труда.

Специфика товара «рабочая сила» и особенность рынка труда. Факторы, влияющие на стоимость товара «рабочая сила». Эффективность труда и доход работника. Взаимосвязь стоимости товара «рабочая сила» с производительностью и интенсивностью труда.

Цена труда, или заработная плата. Номинальная и реальная заработная плата. Спрос и предложение на рынке труда, факторы, их определяющие предложение труда. Эффекты замещения и дохода. Ограниченность действия законов спроса и предложения на рынке труда в результате соотношения социальных сил в обществе.

Капитал как многоуровневая категория. Основной и оборотный капитал. Амортизация основного капитала и ее норма. Оборот капитала, время, скорость оборота и прибыль.

Ссудный капитал. Предложение капитала. Текущая дисконтируемая стоимость, ставка процента и фактор времени. Текущее и будущее потребление.

Кредитно-денежный рынок, спрос и предложение на денежный капитал и процентная ставка.

Специфика земельных отношений и рынка земли. Земля и другие природные ресурсы как фактор производства. Плодородие земли: естественное и экономическое. Естественная производительная сила земли: избыточная и монополия прибыль.

Два вида монополии на землю: как объект хозяйствования и как объект собственности. Источник, причины и условия существования земельной ренты. Трансформация избыточной прибыли в ренту. Арендная плата и рента. Цена земли и других природных ресурсов как капитализированная рента. Рынок земли, спрос и предложение на землю и другие природные ресурсы.

Тема 11. Макроэкономическая политика и основные макроэкономические показатели.

Макроэкономический анализ: сущность, особенности, содержание. Основные направления макроэкономического анализа.

Место и роль макроэкономики в системе экономической науки. Соотношение макро и микроэкономики. Соотношение макроэкономики и мировой экономики. Основные исторические этапы развития макроэкономики.

Составляющие макроэкономической политики государства. Инструменты макроэкономической политики государства и стабилизационная политика.

Совокупный общественный продукт и его формы: валовый и конечный общественный продукт. Конечный общественный продукт и его формы: валовой внутренний продукт (ВВП) и валовой национальный продукт (ВНП). Способы расчета ВВП и его состав. Номинальный и реальный ВВП, дефлятор. Индекс цен. Соотношение валового внутреннего продукта и валового национального продукта. Национальный доход: валовой, чистый.

Чистый национальный продукт (ЧНП): понятие, особенности, виды методика определения. Национальный доход (НД): понятие, особенности, виды, методика определения.

Тема 12. Инфляция и безработица.

Экономически активное и экономически неактивное население. Занятые и безработные. Понятие безработицы. Уровень безработицы. Естественный уровень безработицы. Формы безработицы. Экономические последствия безработицы. Закон Оукена. Государственное регулирование рынка труда и его последствия.

Понятие и измерение инфляции. Виды инфляции. Индекс Ласпейраса. Индекс Паше. Индекс Фишера. Инфляция, вызванная ростом спроса. Инфляция, вызванная ростом издержек. Инфляция, вызванная инфляционными ожиданиями. Издержки предсказуемой инфляции. Издержки непредвиденной инфляции. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филипса в краткосрочном и долгосрочном периодах. Влияние адаптивных и рациональных ожиданий на уровень инфляции.

Тема 13. Налогово-бюджетная политика государства.

Понятие бюджетной политики государства. Цели и задачи осуществления бюджетной политики государства. Основные направления бюджетной политики государства. Виды бюджетной политики государства. Критерии оценки бюджетной политики государства.

Понятие государственного бюджета. Бюджетное устройство и бюджетная система. Сбалансированность бюджета, его дефицит и профицит. Экономические последствия профицита и дефицита государственного бюджета. Бюджетная система: понятие структура и функции.

Понятие налоговой политики государства. Цели и задачи осуществления налоговой политики государства. Основные направления налоговой политики государства. Виды налоговой политики государства. Критерии оценки налоговой политики государства.

Налоги: понятие, назначение, сущность налогов, их фискальная, регулирующая и контролирующая функции. Принципы и формы налогообложения. Классификация налогов: прямые и косвенные налоги, прогрессивный, регрессивный и пропорциональный налог, чистые налоги. Налоговые ставки и бюджетные поступления. Кривая А. Лаффера.

Тема 14. Денежно-кредитная политика государства.

Понятие денежного обращения. Особенности денежного обращения. История возникновения денег. Понятие денег. Основные функции денег. Связь между денежным обращением и объемом выпуска. Уравнение обмена и формула Фишера. Закон Коперника – Грешема: формулировка, особенности, следствия. Понятие денежной системы и денежного обращения. Денежная масса. Денежные агрегаты и их виды. Предложение денег. Роль Центробанка в формировании предложения денег. Денежная база: широкая и узкая. Банковская система РФ. Центральный банк РФ и его функции. Функции коммерческих банков. Виды коммерческих банков. Банковские операции и услуги. Мультипликатор и акселератор.

Понятие кредитно – денежной политики государства. Основные направления кредитно – денежной политики государства. Виды кредитно – денежной политики государства. Макроэкономические последствия той или иной кредитно – денежной политики государства.

Тема 15. Экономические циклы и экономический рост.

Цикл: понятие, экономические циклы. Диспропорциональность и цикличность развития экономики и причины ее вызывающие. Фазы экономического (промышленного) цикла. Виды экономических циклов. Причины возникновения экономических циклов. Длинные волны Н. Кондратьева. Технологические уклады и «длинные волны» экономического развития.

Экономические кризисы: понятие, виды – циклические, промежуточные, отраслевые, частичные, структурные. Специфика современных кризисов. Мировые экономические кризисы и циклы, современные их особенности. Антициклическое регулирование.

Понятие экономического роста. Виды экономического роста. Основные факторы, влияющие на экономический рост. Политика стимулирования экономического роста: понятие, сущность содержание. Экономические последствия стимулирования экономического роста в краткосрочном и долгосрочном периоде. Условия обеспечения экономического роста.

Тема 16. Основы мировой экономики и международных экономических отношений.

Понятие мировой экономики, ее цели и задачи. Международное разделение труда. Международные экономические отношения. Структура международных экономических отношений. Участники международных экономических отношений. Международная торговля. Препятствия международной торговли. Международные экономические организации и их признаки. Мировое хозяйство и его уровни. Субъекты мирового хозяйства. Открытость экономики и ее преимущества. Показатели степени открытости национальной экономики. Место России в мировой экономике на современном этапе.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема № 1. Понятие трудового права. Источники трудового права

Понятие трудового права как отрасли права. Природа трудового права. Место и роль трудового права в системе отраслей права. Критерии выделения трудового права из системы права: особенности предмета, метода, принципов и механизма правового регулирования. Цели и задачи трудового права

Соотношение трудового права и конституционного права. Соотношение трудового права и международного права. Соотношение трудового права и гражданского права. Соотношение трудового права и административного права. Соотношение трудового права и предпринимательского права. Соотношение трудового права и корпоративного права. Соотношение трудового права с правом социального обеспечения. Соотношение трудового права с иными отраслями права.

Трудовое право как отрасль науки. Особенности объекта, предмета, методов и функций трудового права как отрасли науки. Основные проблемы и достижения трудового права как отрасли науки.

Трудовое право как учебная дисциплина: понятие, цели, задачи. Роль трудового права в подготовке специалистов с высшим юридическим образованием.

Понятие предмета трудового права. Содержание предмета трудового права. Трудовые отношения как элемент предмета трудового права. Отношения по организации и управлению трудом как элемент предмета трудового права

Отношения по трудоустройству у данного работодателя как элемент предмета трудового права. Отношения социального партнерства как элемент предмета трудового права. Отношения по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров и соглашений как элемент предмета трудового права. Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации у работодателя как элемент предмета трудового права. Отношения по участию работников и их профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

Отношения по материальной ответственности сторон трудового договора как элемент предмета трудового права. Отношения по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства как элемент трудового права. Отношение по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров как элемент трудового права. Отношения по обязательному социальному страхованию

Понятие и особенности метода трудового права. Отличие метода трудового права от методов иных отраслей права.

Понятие системы трудового права. Особенности системы трудового права. Структура системы трудового права. Понятие нормы трудового права. Структура нормы трудового права. Отличие нормы трудового права от нормы труда. Виды трудовых норм. Понятие института трудового права. Виды институтов трудового права. Особенности институтов трудового права.

Взаимосвязь и взаимодействие институтов трудового права.

Понятие источника трудового права. Виды источников трудового права. Особенности источников трудового права.

Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Международные договоры как источники трудового права. Федеральные законы как источники трудового права. Трудовой кодекс как основной источник трудового права: понятие, история принятия, структура, содержание. Указы Президента РФ как источники трудового права. Постановления Правительства РФ как источники трудового права. Нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти как источники трудового права. Законы субъектов федерации как источники трудового права. Нормативно правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ как источники трудового права. Локальные нормативные акты как источники трудового права. Коллективные договоры и соглашения как источники трудового права. Понятие системы источников трудового права. Иерархическая структурированность системы источников трудового права. Юридическая сила источников трудового права: понятие и особенности.

Место и роль трудового договора в правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ним отношениях.

Тема № 2. Принципы трудового права

Понятие принципов трудового права. Соотношение принципов трудового права и принципов правового регулирования труда. Виды принципов трудового права. Общие принципы трудового права. Межотраслевые принципы трудового права. Институциональные принципы трудового права.

Принцип свободы труда как принцип трудового права. Принцип запрета принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Принцип равенства прав и возможностей работников. Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Принцип сочетания

государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Принцип социального партнерства, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Принцип установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Принцип обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. Принцип обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права как принцип трудового права. Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников. Иные принципы трудового права.

Тема № 3. Субъекты трудового права. Работодатель и работник как субъект трудового права

Понятие субъекта трудового права. Виды субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права: понятие и особенности. Работник как субъект трудового права. Круг лиц могущих быть работником. Трудовой коллектив как субъект трудового права. Профсоюз как субъект трудового права. Государственная инспекция труда как субъект трудового права. Профсоюзные контрольные органы как субъекты трудового права. Объединения работодателей как субъекты трудового права. Примирительная комиссия как субъект трудового права. Посредник как субъект трудового права. Трудовой арбитраж как субъект трудового права. Комиссия по разрешению трудовых споров как субъект трудового права. Иные субъекты трудового права. Понятие трудовой правосубъектности: ее содержание и особенности. Правовой статус субъекта трудового права: понятие и особенности.

Работодатель как субъект трудового права: понятие и особенности. Круг лиц, могущих быть работодателем. Юридическое лицо как работодатель: понятие и особенности. Особенности правового статуса учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем) как работодателя. Особенности правового статуса казенных предприятий как

работодателя. Индивидуальный предприниматель как работодатель: понятие и особенности. Физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем как работодатель: понятие и особенности. Лицо, ограниченное судом в дееспособности как работодатель: понятие и особенности. Несовершеннолетний как работодатель: понятие и особенности.

Основные права и обязанности работодателя как субъекта трудового права.

Работник как субъект трудового права. Круг лиц, могущих быть работником. Возраст, с которого возможно заключать трудовые договоры в качестве работника. Снижение возраста, с которого возможно заключать трудовые договоры: понятие, основания, условия.

Основные права и обязанности работника как субъекта трудового права.

Тема № 4. Трудовой коллектив как субъект трудового права.

Профсоюз как субъект трудового права

Понятие трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Основные полномочия трудовых коллективов. Особенности органов создаваемых трудовым коллективом. Общее собрание (конференция) работников: понятие и полномочия. Реализация полномочий трудового коллектива. Особенности полномочий трудового коллектива в народных предприятиях, в учреждениях высшего профессионального образования, в производственных кооперативах. Органы, формируемые трудовым коллективом: порядок формирования, структура, компетенция.

Понятие профессионального союза. Виды профессиональных союзов. Право работника на вступление в члены профессионального союза. Отличие профессионального союза от общественной организации и общественного объединения. Понятие и особенности правового статуса профессиональных союзов. Полномочия профессиональных союзов. Первичная профсоюзная организация: порядок формирования, структура, компетенция. Полномочия первичной профсоюзной организации в отношениях социального партнерства. Полномочия первичной профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров. Полномочия первичной профсоюзной организации на формирование собственных органов. Полномочия первичной профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Полномочия первичной профсоюзной организации при аттестации работника. Полномочия первичной профсоюзной организации и ее органов при установлении режима рабочего времени и графика отпусков. Полномочия первичной профсоюзной организации как представительного органа при установлении новых норм труда. Полномочия профессиональных союзов в сфере охраны труда. Участие профессиональных союзов в контроле за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Участие профессиональных союзов в проведении независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников. Участие профессиональных союзов в расследовании несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний. Участие профессиональных союзов в защите прав и законных интересов работников. Участие профессиональных союзов в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства. Участие профсоюзов в разрешении коллективных трудовых споров. Участие профсоюзов в содействии занятости населения. Порядок учета работодателем мнения выборного профсоюзного органа. Гарантии прав профсоюзов. Защита прав профсоюзов.

Тема № 5. Правоотношения в сфере трудового права. Социальное партнерство. Коллективный договор и соглашение

Понятие правоотношений в сфере трудового права. Структура правоотношений в сфере трудового права. Виды правоотношений в сфере трудового права. Проблемы классификации правоотношений в сфере трудового права.

Понятие трудовых правоотношений. Особенности трудовых правоотношений. Виды трудовых правоотношений. Правоотношения по организации труда и управлению трудом: понятие, содержание, особенности. Виды правоотношений по организации труда и управлению трудом. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя: понятие, содержание, особенности. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя: понятие, содержание, особенности. Правоотношения в сфере социального партнерства: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений в сфере социального партнерства. Правоотношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Правоотношения в сфере охраны труда: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений в сфере охраны труда. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Правоотношения по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Правоотношения по разрешению трудовых споров: понятие, содержание и

особенности. Виды правоотношений по разрешению трудовых споров. Правоотношения по обязательному социальному страхованию работников: понятие, содержание и особенности. Виды правоотношений по обязательному социальному страхованию работников.

Понятие и особенности юридических фактов в трудовом праве. Виды юридических фактов. Фактический (юридический) состав как основание возникновения, изменения или прекращения правоотношений в сфере трудового права: понятие и особенности.

Понятие социального партнерства. Уровни социального партнерства. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Работодатель как сторона социального партнерства. Работники как сторона социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как сторона социального партнерства. Особенности участия работодателей и работников в отношениях социального партнерства. Уполномоченные представители работников: понятие, порядок образования, особенности, полномочия. Уполномоченные представители работодателей: понятие, особенности, полномочия. Органы социального партнерства: понятие, виды, порядок образования, структура (состав) компетенция.

Понятие коллективного договора. Содержание коллективного договора. Действие коллективного договора. Срок действия коллективного договора. Место и роль коллективного договора в регулировании правоотношений в сфере трудового права. Виды коллективных договоров. Порядок заключения коллективного договора: понятие и стадии. Инициатива в заключении коллективного договора: понятие и субъекты. Формирование единого представительного органа работников: понятие и особенности. Порядок проведения коллективных переговоров. Права и обязанности сторон при проведении коллективных переговоров. Урегулирование разногласий при проведении коллективных переговоров: понятие и формы. Заключение коллективного договора. Особенности изменений и дополнений коллективного договора. Прекращение действия коллективного договора: понятие и основания. Регистрация коллективного договора: понятие, особенности, порядок, последствия.

Понятие соглашения, его отличие от коллективного договора. Виды соглашений. Содержание соглашений. Порядок и условия заключения соглашений. Особенности проведения переговоров при заключении соглашения. Действие соглашения по времени, в пространстве и по кругу лиц. Особенности изменений и дополнений соглашения. Прекращение действия соглашения: понятие и основания. Регистрация соглашения: основание, порядок, последствия.

Тема № 6. Обеспечение занятости и трудоустройства. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Понятие занятости. Обеспечение занятости. Понятие безработного. Критерии для признания человека безработным. Права и обязанности

безработного. Служба занятости и ее права и обязанности. Подготовка и переквалификация безработных с помощью службы занятости. Пособие по безработице: понятие, размер, порядок выплаты. Понятие трудоустройства. Виды трудоустройства. Самостоятельное трудоустройство. Трудоустройство при посредничестве службы занятости. Трудоустройство при помощи кадровых (рекрутинговых) агентств. Понятие подходящей работы. Условия признания работы подходящей.

Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Виды подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации непосредственно в организации. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего, послевузовского и дополнительного профессионального образования. Формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников: понятие, виды, порядок определения. Права работников на подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Понятие ученического договора. Форма и содержание ученического договора. Права и обязанности сторон ученического договора. Действие и действительность ученического договора. Срок ученического договора. Организационные формы ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Основания для прекращения ученического договора. Права и обязанности сторон после окончания ученичества. Распространение на учеников трудового законодательства.

Понятие целевой (контрактной) подготовки специалистов. Виды целевой (контрактной) подготовки специалистов. Ее отличие от ученического договора. Особенности правоотношений в сфере целевой (контрактной) подготовки специалистов. Договор. Форма и содержание договора между обучающимся и работодателем по целевой (контрактной) подготовке специалистов. Права и обязанности сторон договора между обучающимся и работодателем по целевой (контрактной) подготовке специалистов. Действие и действительность договора между обучающимся и работодателем по целевой (контрактной) подготовке специалистов. Права и обязанности сторон после окончания обучающимся учебного заведения, где он проходил подготовку по целевой (контрактной) подготовке специалистов. Ответственность сторон договора по целевой (контрактной) подготовке специалистов. Возмещение затрат, понесенных работодателем по целевой (контрактной) подготовке специалистов: понятие, основания. Основания освобождения от возмещения затрат, понесенных работодателем по целевой (контрактной) подготовке специалистов.

Тема № 7. Трудовой договор. Рабочее время и время отдыха. Режим рабочего времени

Понятие трудового договора. Существенные условия трудового договора: понятие и содержание. Форма трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора: понятие и критерии.

Заключение трудового договора: понятие и основания. Возраст, с

которого допускается заключение трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые работодателю при заключении трудового договора. Медицинский осмотр. Оформление приема на работу. Приказ о приеме на работу. Особенности испытания о приеме на работу. Лица, в отношении которых испытание не устанавливается. Срок испытания.

Виды трудовых договоров. Трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор: понятие, виды, основания. Трудовой договор по основной работе: понятие и особенности. Трудовой договор по совместительству: понятие и особенности. Трудовой договор при совмещении профессий (должностей): понятие и особенности.

Изменение трудового договора: понятие, основания, порядок.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора как форма изменения трудового договора. Перевод на другую работу: понятие особенности и виды. Отличие перевода от перемещения. Ограничения, устанавливаемые законодательством на перевод и перемещение работника.

Временный перевод на другую работу как форма и основания для изменения трудового договора: понятие, содержание, основания и порядок.

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением как форма и основания для изменения трудового договора: понятие, содержание, основание и порядок.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: понятие, содержание, основания и порядок. Изменение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. понятие, содержание, основание и порядок.

Расторжение трудового договора: понятие, виды основания, порядок. Общие основания для расторжения договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон: понятие и особенности.

Расторжение трудового договора по инициативе работника: понятие, основания и порядок. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: понятие, основания и порядок. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: понятие и основания. Расторжение трудового договора в случае нарушения правил ее заключения: понятие, основания, порядок, последствия. Порядок оформления прекращения трудового договора.

Понятие рабочего времени. Продолжительность рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Порядок исчисления нормы рабочего времени. Учет рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Круг лиц, на которых распространяется сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время: понятие и основания. Обязательное установление неполного рабочего времени. Отличие неполного рабочего времени от сокращенного рабочего времени: критерии. Продолжительность ежедневной работы (смены): понятие, содержание. Сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) накануне

выходных и праздничных дней. Особенности исчисления рабочего времени при работе в ночное время с 22 ч до 6 утра.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: понятие и основания. Понятие сверхурочной работы. Основания для привлечения работника к сверхурочной работе. Лица, которые не могут быть привлечены к сверхурочной работе. Продолжительность сверхурочной работы.

Режим рабочего времени: понятие, виды. Режим пятидневной рабочей недели: понятие и особенности. Режим шестидневной рабочей недели: понятие и особенности. Ненормированный рабочий день: понятие и особенности. Режим гибкого рабочего времени: понятие и особенности. Режим сменной работы: понятие и особенности. Режим суммированного учета рабочего времени: понятие и особенности. Режим с разделением рабочего дня на части: понятие и особенности.

Понятие и виды времени отдыха. Перерыв для отдыха и питания как вид времени отдыха: понятие и продолжительность. Специальные перерывы для обогрева и отдыха: понятие, основания, порядок предоставления.

Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Особенности привлечения работников в выходные и нерабочие праздничные дни. Порядок привлечения работников в выходные и нерабочие праздничные дни: понятие виды. Основания для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без его согласия. Допустимость проведения работ в выходные и нерабочие праздничные дни. Особенности привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Права работников, привлекаемых (привлеченных) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Понятие отпуска. Виды отпусков. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска: понятие, виды. Лица, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: продолжительность, основания, порядок предоставления. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы: продолжительность, основания, порядок предоставления. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем: продолжительность, основания, порядок предоставления. Иные виды ежегодных дополнительных отпусков. Понятие и особенности исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Стаж работы дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск: понятие, содержание, правила исчисления. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска: понятие, основание, порядок. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части: понятие, основание, порядок. Отзыв из отпуска: понятие, основания, порядок. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией: понятие, основания, порядок. Реализация

права на отпуск при увольнении работника: понятие и особенности. Отпуск без сохранения заработной платы: понятие, основания и порядок предоставления.

Тема № 8. Оплата и нормирование труда. Оплата и нормирование труда. Заработная плата: понятие, виды, порядок выплаты. Гарантии и компенсации работникам

Понятие оплаты труда. Оплата труда как институт трудового права: понятие и особенности. Оплата труда как система и объект общественных отношений, связанных с определением размера и выплаты вознаграждения за произведенный труд. Оплата труда как реализация обязанности работодателя по выплате работнику вознаграждения за труд. Оплата труда как само вознаграждение за труд (заработная плата). Основные понятия института оплаты труда. Системы оплаты труда. Тарифные системы оплаты труда. Основные элементы тарифной системы оплаты труда. Тарифная сетка. Тарифный разряд. Квалификационный разряд. Тарификация работ. Тарифная ставка. Оклад (должностной оклад). Базовый оклад (базовый должностной оклад). Понятие норм труда. Правила разработки и введения норм труда. Почасовая система оплаты труда. Сдельная система оплаты труда: понятие и разновидности. Порядок установления систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений: понятие, порядок установления.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров: понятие, порядок установления. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Оплата времени простоя. Оплата труда при освоении новых производств (продукции).

Понятие заработной платы. Принципы определения размера заработной платы. Минимальная заработная плата: понятие, виды, порядок установления. Обеспечение минимального размера оплаты труда. Право субъекта РФ устанавливать более высокий размер минимальной заработной платы. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы работника: понятие, основание, размер удержания. Ограничение удержаний из заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты

заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Права работника в случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Правила исчисления средней заработной платы.

Понятие гарантий и компенсаций работнику. Виды гарантий и компенсаций работнику. Материальные гарантии и компенсации работнику. Организационные гарантии и компенсации работнику. Случай предоставления гарантий и компенсаций работнику. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование). Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Тема № 9. Охрана труда: понятие, принципы, мероприятия. Права и обязанности работников и работодателей по охране труда. Охрана труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Дисциплина труда. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда

Условия труда. Вредный производственный фактор. Опасный производственный фактор. Безопасные условия труда. Рабочее место. Средства

индивидуальной и коллективной защиты работников Сертификат соответствия организации работ по охране труда Производственная деятельность.

Требования охраны труда. Государственная экспертиза условий труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда: понятие и особенности. Государственные органы в сфере охраны труда: порядок формирования, структура, компетенция. Служба охраны труда в организации.

Права и гарантии работникам в сфере охраны труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Понятие несчастного случая на производстве. Виды несчастных случаев на производстве. Случаи, подлежащие расследованию и учету. Лица, участвующие в производственной деятельности, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету.

Обязанности работодателя при несчастном случае.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Порядок извещения о несчастных случаях. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев. Порядок проведения расследования несчастных случаев. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда. Материалы расследования несчастных случаев на производстве: понятие и содержание. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

Понятие дисциплины труда. Нормативные акты, устанавливающие дисциплину труда. Понятие трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие и содержание. Уставы и положения о дисциплине и их соотношение с правилами внутреннего трудового распорядка.

Поощрения за труд: понятие, виды, порядок реализации.

Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности: понятие, цели, задачи. Принципы и функции дисциплинарной ответственности. Основания для привлечения работников к дисциплинарной ответственности Дисциплинарные проступки: понятие, виды, состав. Дисциплинарные взыскания как мера дисциплинарной ответственности: понятие, виды, основания наложения и снятия. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя

структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Специальные гарантии для женщин и лиц с семейными обязанностями: понятие, виды, содержание. Особенности правового регулирования труда лиц моложе 18 лет. Специальные гарантии для лиц моложе 18 лет: понятие, виды, содержание. Особенности правового регулирования труда руководителя организации и члена исполнительного органа организации. Гарантии и компенсации для руководителя организации и члена исполнительного органа организации. Особенности правового регулирования труда лиц работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Особенности правового регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев. Особенности правового регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Ограничения на работы вахтовым методом. Режим труда и отдыха для лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателя – физического лица. Особенности правового регулирования труда надомников. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности правового регулирования труда работникам транспорта. Особенности правового регулирования труда педагогических работников. Особенности правового регулирования труда работников направляемых в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Особенности правового регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства.

Тема № 10. Материальная ответственность работников и работодателей

Понятие материальной ответственности. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Принципы и функции материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности. Виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, условия, основные виды, порядок привлечения. Материальная ответственность работника перед работодателем. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Право работодателя

на отказ от взыскания ущерба с работника. Материальная ответственность в размере средней заработной платы. Полная материальная ответственность: понятие и основание. Коллективная (бригадная) материальная ответственность: понятие и основание. Порядок взыскания ущерба и привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, смягчающие материальную ответственность работника.

Тема № 11. Трудовые споры: понятие, виды. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Понятие трудового спора. Виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. Индивидуальный трудовой спор как вид трудового спора. Стороны индивидуального трудового спора. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Разрешение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам. Подведомственность трудового спора комиссии по трудовым спорам. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок разрешения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Разрешение трудовых споров в судебном порядке. Исключительная подведомственность суда по разрешению трудовых споров. Подсудность трудового спора. Срок обращения в суд по трудовым спорам.

Понятие коллективного трудового спора. Стороны коллективного трудового спора. Стадии рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Понятие и виды примирительных процедур. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Порядок формирования органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Понятие забастовки. Виды забастовок. Законные основания для проведения забастовки. Основания для признания забастовки незаконной. Случаи, когда проведение забастовки не допускаются. Организации, где проведение забастовки не допускается. Порядок разрешения трудовых споров в организациях, где проведение забастовки не допускается. Права и обязанности работодателя и участников забастовки в период ее проведения. Гарантии участникам забастовки и другим лицам, не принимающим участие в забастовке.

Понятие контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства. Отличие контроля от надзора над соблюдением трудового законодательства. Виды контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства. Формы и методы контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства. Органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда как государственный орган, осуществляющий контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства: понятие, компетенция. Принципы деятельности федеральной инспекции труда. Задачи и функции федеральной инспекции труда. Основные полномочия федеральной инспекции труда. Государственные инспекторы труда. Основные права государственных инспекторов труда.

Обязанности государственных инспекторов труда. Независимость государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования работодателей. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Ответственность государственных инспекторов труда. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности: понятие, полномочия. Государственный энергетический надзор: понятие, полномочия. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор: понятие, полномочия. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Прокурорский надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства: понятие и особенности.

Профсоюзный контроль над соблюдением трудового законодательства: понятие и особенности. Права профсоюзов по контролю над соблюдением трудового законодательства. Права профсоюзных инспекторов труда. Взаимодействие профсоюзов и государственных органов в сфере контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства, а также требований охраны труда.

Тема № 12. Международно-правовое регулирование труда

Понятие международного правового регулирования труда. Особенности международного правового регулирования труда. Объект и предмет международного правового регулирования труда. Принципы международного правового регулирования труда. Цели и задачи международного правового регулирования труда. Способы и методы международного правового регулирования труда. Механизм международного правового регулирования труда. Особенности международного правового регулирования труда

Международная организация труда и ее роль в регулировании трудовых и связанных с ним отношениях. Источники международного правового регулирования труда и их взаимодействие с внутригосударственными источниками трудового права

Конвенции международной организации труда как источник трудового права России. Основные положения конвенций международной организации труда. Рекомендации международной организации труда и их отличие от конвенций. Международный трудовой кодекс: понятие и особенности.

ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Тема 1. Теория организации, ее их место в системе научных знаний

Возникновение теории организации как науки. Объект и предмет теории организации, взаимосвязи со смежными науками. Организации как предмет междисциплинарного изучения. Система наук об организации. Вклад различных наук в теорию организации: менеджмента, психологии, социологии,

социальной психологии, антропологии, экономических наук, юридических наук, информатики. Тектология А.А. Богданова. Соотношение между теорией организации, теорией систем и кибернетикой. Связь тектологии с естественными науками, математическими науками и системой социальных наук. Теория организаций как ветвь тектологии.

Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения. Модели организационного поведения.

Предпосылки зарождения организационного поведения. Теории поведения человека в организации.

Тема 2. История развития организационно-управленческой мысли

Возникновение современной «науки об управлении» в начале 20-го века. Основные представители классической теории организации: научное управление; собственно теории; теории бюрократии. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Критика и оценка бюрократии. Системный подход. Ситуационный подход. Подход принятия решений. Социальное действие. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.

Тема 3. Природа и сущность организации. Основные модели организации

Организованность как всеприродное явление. Понятие организации. Организация как явление, как процесс, как социальная общность. Черты и свойства организации: цель; иерархия; субординация; кооперация; координация; комплексность; формализация; централизация и децентрализация; организационное поведение. Характеристики организации: наличие иерархии, немонетарные оценки поведения людей и результатов деятельности, принципиальный акцент на кооперацию. Отличия организационного поведения от поведения в рыночной среде.

Основные принципиальные модели организации в менеджменте. Модели организации в представлении классиков менеджмента — Ф. Тейлора, А. Файоля, Э. Мейо. Классическая бюрократическая модель. Модель общинной организации. Социотехническая модель организации. Системная модель. Организмическая концепция. Модель «естественной организации». Ситуационная модель. Модель участия. Политическая модель организации. Модель предпринимательского типа Г. С. Альтшуллера.

Тема 4. Классификация организаций и организационных отношений

Признаки классификации организаций. Типология организаций. Социальная организация, хозяйственные организации. Организационно-правовые формы организации. Объединения организаций. Классификация и окружающая среда организационных отношений. Жизненный цикл

организаций. Организационные процессы. Стадии жизненного цикла организации: стадия предпринимательства; стадия коллективизма; стадия формализации; стадия совершенствования; упадок организации. Факторы упадка: организационная атрофия; уязвимость; упадок окружающей среды или конкуренция.

Стадии упадка организации: стадия слепоты; стадия бездействия; ошибочные действия; стадия кризиса; стадия распада.

Стратегии контроля в организации: бюрократический контроль; рыночный контроль; клановый контроль.

Двойственные организации: органический и механистический компоненты организации.

Тема 5. Системный и антисистемный подходы в теории организации

Понятие системы. Системное устройство мира. Иерархия систем. Подсистемы. Некоторые макроскопические свойства систем: целостность и независимость; прогрессивная факторизация (распад и рост); прогрессивная систематизация (целостность); прогрессивная централизация. Естественные и искусственные системы. Основные элементы системной структуры: компонент, функция, связь. Системы с обратной связью. Управляемые системы и их особенности. Приспособительные (адаптивные) системы. Устойчивые (стабильные) системы. Основные понятия и категории системного подхода в теории организации: развитие систем; противоречие; траектории развития систем; аттракторы; бифуркации; управляемость; предсказуемость; охват управления.

Общее понятие об антисистемном подходе в теории организации. Методологические принципы антисистемного подхода: активная роль человека; организация – вторичное образование; организация – конструируемое и переконструируемое образование. Возникновение и развитие антисистемного подхода. Основные представители (К. Вейк, Р. Гринвурд, А. Петтигрю, С. Робинс, Д. Сильверман, Б. Хайнингс).

Тема 6. Система законов организации

Общие и частные законы. Зависимость, закономерность и закон. Объективные, субъективные, формальные, неформальные, общие, частные, кратковременные, долговременные, моральные, аморальные, детерминированные и вероятностные зависимости.

Различие между законами организации и законами для организаций.

Объяснение природы синергетического эффекта Д. Максвелла. А.А. Богданов о синергии. Действие закона синергии в различных науках. Потенциал организации. Факторы, определяющие потенциал организации. Основные показатели созидательного синергетического эффекта. Варианты реализации закона синергии.

Определения закона развития. Онтогенез в биологических системах. Структура процессов онтогенеза. Социальная организация как живой организм.

Закон самосохранения. Ключевые понятия для раскрытия закона

самосохранения: жизнь, выживание, равновесие, устойчивость. Динамическое равновесие. Статическое равновесие.

Закон единства анализа и синтеза. Ограниченность отдельных методов анализа и синтеза. Взаимосвязь анализа и синтеза. Особенности анализа и синтеза в социальных организациях. Процедуры анализа: разделение, улучшение. Процедуры синтеза: согласование и объединение.

Понятия композиции, пропорциональности, гармонии. Формулировки закона композиции-пропорциональности. Принципы закона композиции-пропорциональности: планирования, координирования, ограничения, стабилизации, согласования, полноты.

Формулировки закона информированности-упорядоченности. Упорядоченность как характеристика системы. Энтропия как мера неопределенности. Информация и энтропия как характеристика реальности с позиций соотношения хаоса и порядка. Информационные потоки в организации.

Тема 7. Принципы функционирования организации

Статика и динамика организационных систем. Организационная статика и статические аспекты функционирования организации: стремление к стабильности, слабая чувствительность к изменениям внешней среды, опасность стагнации. Принципы статического состояния: принцип приоритета цели, принцип приоритета функций над структурой, принцип приоритета субъекта управления над объектом. Организационная динамика и динамические аспекты функционирования организации: гибкость и адаптивность, быстрая реакция на изменения внешней среды, опасность нестабильности. Принципы динамического состояния: принцип приоритета персонала, принцип приоритета структур над функциями, принцип приоритета объекта управления над субъектом. Взаимосвязь статического и динамического состояния организации с ее жизненным циклом.

Общие принципы организации. Принципы соответствия. Принципы оптимальности. Принципы рационализации.

Тема 8. Организационные структуры управления.

Процессы самоорганизации и самоуправления

Организация и управление в социальных системах. Понятие системы управления организацией (СУО). Система управления как организационная система. Задачи и функции управления.

Вертикальное и горизонтальное разделение труда. Сложность организации. Охват контролем. Департаментализация (функциональная, территориальная, производственная, проектная, смешанная). Централизация и децентрализация управления. Функциональная структуризация: преимущества и ограничения. Линейная структуризация: преимущества и ограничения. Комбинация преимуществ в линейно-функциональных структурах. Структуризация по продукту и территории: продуктовая (дивизиональная)

структура управления. Преимущества и ограничения. Органический тип структур управления. Сравнение иерархического и органического типов управленческих структур. Проектное управление: сущность и основные принципы. Матричная структура: преимущества и недостатки. Адхократическая структура управления: организованная неорганизованность. Самоорганизация и самоуправление. Достоинства и недостатки адхократии. Бригадные структуры.

Тема 9. Коммуникативное поведение в организации

Понятие коммуникаций. Социальные функции коммуникаций в организации.

Горизонтальные и вертикальные коммуникации и организация. Односторонняя коммуникация. Двухсторонняя коммуникация. Система коммуникаций. Сеть коммуникаций. Структура и система коммуникаций в организации. Формальные коммуникации. Роль и принципы формальных коммуникаций в организации в работах Ф. Тейлора, А. Файоля и Ч. Барнарда. Принцип сохранения непрерывности линии коммуникаций и доступа любого члена организации к системе формальных коммуникаций. Иерархический принцип передачи информации. Ступени передачи информации. Роль неформальной системы коммуникаций в концепции человеческих отношений у Ч. Барнарда и Г. Саймона. Роль слухов в организации по Ч. Барнарду. Деловые неформальные коммуникации в концепции Г. Саймона. Связь между источником и получателем информации. Помехи, возникающие при передаче информации. Накопление ошибок по мере увеличения числа уровней в организации. Стремление к сокращению числа уровней и соответствующие ограничения. Техничко-технологические помехи: дефекты системы документооборота, ошибки в расчетах, слабая подготовка сотрудников и др. Социально-психологические помехи. Проблема внесения собственного «Я» в процесс передачи и переработки информации, интерес и отношение к информации. Искажение информации.

Тема 10. Принятие решений в организации.

Управление поведением организации

Понятие управленческого решения. Допустимое, полезное и оптимальное решение. Индивидуальный и групповой подход к принятию решений. Классификации управленческих решений. Критерии оценки эффективности управленческих решений. Общая теоретическая модель принятия решения и факторы (экономические, социальные, политические, психологические, ценностные, культурные и т.д.), его детерминирующие. Этапы, процедуры и методы принятия решения. Способы принятия решений: рациональный, административный, интуитивный. Рациональная модель принятия решения и ее критика. Модель ограниченной рациональности. Ретроспективная модель принятия решения. Организация и контроль выполнения решения. Содержание

процесса контроля. Автоматизация управленческой деятельности и системы поддержки принятия решений (автоматизированные информационно-справочные системы, автоматизированные информационно-вычислительные системы, системы искусственного интеллекта).

Эффективность деятельности организации. Источники повышения эффективности организации. Современный подход к управлению организацией.

Тема 11. Сущность контроля в организации, его виды

Контроль в организации, его необходимость и основные методы.

Контроллинг: административный контроль, технологический контроль, ревизия, функциональный, комплексный и системный аудит. Пассивный и активный контроллинг. Организационный аудит: аудит имущества; аудит профессионализма персонала; аудит интеллектуальной собственности; аудит методологии и процесса управления; аудит механизма управления; аудит технологии и процесса производства; аудит организации производства; операционный аудит; управленческий аудит; аудит бухгалтерского учета. Классификация аудита по направлениям: технологический, экономический, организационный, правовой, социальный. Основные принципы организационного аудита. Технология проведения организационного аудита. Этапы организационного аудита.

Тема 12. Изменения в организации и управление нововведениями.

Организационное развитие

Природа изменений в организации. Влияние внешней и внутренней среды на изменения в организации. Природа сопротивления. Формы и методы борьбы с сопротивлением. Модель успешного проведения изменений в организации. Ответственность и стимулирование. Использование участия работников в управлении для осуществления перемен. Эффективность организационных изменений.

Концепция организационного развития. Предпосылки и ценности организационного развития. Перспективные направления развития организаций. Модель организации стратегического управления. Основные свойства организации будущего. Сетевые организации. Виртуальные корпорации. Многомерные организации. Круговые корпорации. Интеллектуальные организации. Обучающиеся организации.

Управление нововведениями. Способы изменения структуры организации компании. Реинжиниринг корпораций. Алмазная модель системы внутрифирменного управления. Сетизация и отказ от вертикальных организационных структур.

Тема 13. Организационное проектирование

Понятие и цели проектирования. Значение и задачи организационного проектирования. Многоаспектность организационной структуры и связанное с ней многообразие методов и технологий организационного

проектирования. Методологические принципы организационного проектирования: релевантность проекта организационному контексту; системный анализ организационных проблем; переход от целей организации к ее структуре. Процесс и стадии формирования организационной структуры. Методы проектирования организационных структур: аналогий (нормативно-функциональный); экспертно-аналитический; структуризации целей (системно-целевой); организационного моделирования. Этапы организационного проектирования: предпроектный, проектирования, внедрение проекта. Оценка эффективности организационных проектов: критерии и показатели. Показатели эффективности через конечные результаты деятельности организации; показатели эффективности содержания и организации управления; показатели рациональности организационной структуры. Признаки оптимальной организационной структуры: небольшие подразделения с высококвалифицированным персоналом; небольшое число уровней управления; наличие в структуре групп специалистов; ориентация на потребителя; быстрая реакция на изменения; высокая производительность управленческого аппарата; низкие затраты на управление.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Тема 1. Личностные основы поведения человека в организации.

Понятие организационного поведения. Предмет организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Модели организационного поведения. Предпосылки зарождения организационного поведения. Теории поведения человека в организации.

Человек, индивид, личность. Основы представления о личности. Типы и характерные качества личности. Поведение личности. Ключевые аспекты личности, связанные с выполнением работы. Интеллектуальные способности. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе.

Теории личности: психоаналитические, бихевиористические, гуманистические, теория Э.Берна, теория Б.Г.Ананьева. Структура личности по К.К.Платонову. Индивидуальные психические процессы.

Тема 2. Группы: структура, виды, динамика. Формирование группового поведения.

Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Факторы, влияющие на формирование группы. Основные этапы развития группы. Условия существования успешного коллектива.

Групповая динамика. Определение команды и ее отличие от группы. Стадии процесса создания рабочей команды. Индивидуальное поведение в группе. Формирование группового поведения в организации. Функции и роли членов группы. Распределение ролей. Деятельность групп и их эффективность. Анализ поведения в группах: социометрия, анализ внутригруппового взаимодействия.

Трудовой потенциал личности.

Тема 3. Персональное развитие в организации. Организационное научение и обучение.

Сущность карьеры. Типы карьеры. Модели карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Оценка личных карьерных возможностей и составление личного карьерного плана. Взаимосвязь стадий жизни и карьеры.

Организационная социализация: характеристика основных этапов.

Проблемы и стратегии по управлению карьерой.

Понятие научения и обучения. Принципы научения: подкрепление и наказывание. Традиционные и современные формы обучения. Адаптивное и генеративное обучение. Методы и барьеры обучения.

Тема 4. Управление стрессами. Синдром профессионального выгорания

Сущность эмоций. Виды эмоций. Эмоциональное напряжение и эмоциональный диссонанс. Сущность настроения. Влияние эмоций и настроения на выполнение работы. Способы управления эмоциями.

Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В. Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Индивидуальные способы борьбы со стрессом. Организационные ресурсы управления стрессом.

Синдром профессионального выгорания: причины, проявления, приемы профилактики.

Тема 5. Мотивация и результативность поведения в организации

Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, стимулы, вознаграждения.

Многоаспектность мотивации. Управление процессом мотивации.

Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А. Маслоу. Теория «достижения/власть» Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Модель ERG К. Альдерфера. Процессуальные теории мотивации. Теория постановки целей. Теория ожиданий. Модель Портера-Лоулера. Теория справедливости.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации

Основная роль коммуникации в организациях. Процесс коммуникации и его основные элементы. Сущность и специфика коммуникационных процессов в организации. Виды коммуникаций в организациях. Вербальная коммуникация: передача информации при помощи слов. Невербальная коммуникация: внешний вид как способ коммуникации, тактика ожидания,

использование пространства. Факторы, влияющие на межличностные коммуникации. Индивидуальные особенности в коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Коммуникационные сети.

Тема 7. Влияние, власть и лидерство в организациях

Социальное влияние – основной организационный процесс. Индивидуальная власть – основа для влияния. Власть в организации. Каналы власти. Виды власти.

Природа лидерства. Лидерство и менеджмент. Лидер и менеджер. Лидерство в организации. Стили лидерства. Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству. Национальные особенности лидерства. Факторы, влияющие на эффективность лидерства.

Развитие навыков успешного лидерского поведения.

Тема 8. Принятие решений в организации. Урегулирование организационных конфликтов.

Сущность и содержание управленческого решения. Решение как выбор альтернативы и основной продукт управленческой деятельности.

Классификация управленческих решений. Требования к управленческому решению. Модели и методы разработки управленческих решений. Факторы, влияющие на принятие решений в организациях. Качество управленческих решений и эффективность управления. Особенности принятия управленческих решений. Преимущества и недостатки группового принятия решений

Природа конфликта. Урегулирование организационных конфликтов: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Девиантное организационное поведение.

Тема 9. Организационные изменения.

Организационное развитие. Базовая модель организационных преобразований. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований. Управление нововведениями в организации.

Изменения в организации. Виды организационных изменений. Стадии запланированных изменений. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Методы управления сопротивлением изменениям.

Тема 10. Организационная культура, творчество, инновации

Природа организационной культуры. Основные элементы и уровни организационной культуры. Функции и свойства организационной культуры. Формы организационной культуры. Создание и укрепление организационной культуры. Области проявления организационной культуры. Типы организационной культуры. Значение организационной культуры и ее способность изменяться. Многоуровневая модель организационной культуры.

Менеджмент и организационная культура.

Поведенческий маркетинг в организации. Творчество людей и команд. Стимулирование творчества в организациях. Процесс инноваций.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1. Концепции управления персоналом

Цели и сущность управления персоналом. Развитие идей об управлении персоналом. Философия управления персоналом. Основные подходы к управлению персоналом. Функции и методы управления персоналом. Планирование, перемещение, рекрутинг, повышение квалификации персонала. Отечественный и зарубежный опыт управления персоналом. Специфические черты управления российским персоналом.

Тема 2. Система управления персоналом

Организация управления персоналом на предприятии и государственной службе. Основные направления деятельности и функции службы управления персоналом и кадровые службы. Разновидности кадровых служб и кадровой работы. Распределение задач управления персоналом между подразделениями организации. Задачи кадровых служб на разных стадиях развития организации: стадия становления организации; стадии интенсивного роста; стадии стабильного развития; стадии спада (кризиса). Основные роли и полномочия сотрудников службы управления персоналом. Процедура принятия кадровых решений. Стратегическое управление персоналом: цели, задачи и виды. Взаимосвязь стратегии развития организации и стратегии управления персоналом.

Тема 3. Формирование кадрового потенциала организации

Этапы проектирования кадровой политики. Типы кадровой политики. Правовое обеспечение системы управления персоналом: Конституция РФ, Трудовой Кодекс, постановления Правительства РФ. Нормативные документы, регламентирующие разделение труда в организации: Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, Общероссийский классификатор занятий, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Задачи персонал-маркетинга. Основные направления маркетинга персонала: разработка требований к персоналу; определение потребности в персонале. Основные подходы к формированию персонала. Создание «идеального портрета» желаемого работника. Цели использования профессиограмм и персонограмм.

Тема 4. Управление высвобождением персонала

Роль профессионального потенциала в развитии организации. Этапы карьеры сотрудников. Модели деловой карьеры. Управление увольнением как

одна из важнейших функций управления персоналом. Законодательные основы РФ в процессах увольнения персонала. Понятие текучести кадров. Виды увольнений. «Заключительное интервью». Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию. Особенности использования труда пенсионеров.

Тема 5. Оценка эффективности деятельности персонала

Оценка персонала как основа принятия решений при найме. Продвижение, поощрение, обучение, увольнение работников. Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности. Критерии оценки персонала. Планирование мероприятий по оценке персонала. Аттестация персонала как вид оценки персонала. Современная концепция «Персонал – основной ресурс предприятия».

Тема 6. Кадровая политика в системе управления персоналом

Понятие кадровой политики, кадрового планирования. Исторические подходы к кадровой политике в организации. Место кадровой политики в системе управления. Сущность, содержание и функции кадровой политики. Типы кадровой политики. Государственная кадровая политика.

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Тема 1. Труд и социально-трудовые отношения

Труд как социально-экономическая категория. Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Связь социологии труда с науками о труде социологического и несоциологического профиля.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества, организации, человека

Понятие «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека. Формирование и использование трудовых ресурсов. Сущность и показатели трудового потенциала. Сущность и классификация персонала организации.

Тема 3. Социально-трудовые отношения и их урегулирование

Значение, сущность и содержание организации труда. Задачи организации труда и ее взаимосвязь с организацией производства. Критерий и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Разделение и кооперация труда. Дисциплина и стимулирование труда

Тема 4. Нормирование, регламентация труда и трудовых процессов

Сущность нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Методы исследования затрат рабочего времени. Методы нормирования труда.

Сущность и виды регламентации труда.

Тема 5. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени

Содержание производственного процесса. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Цели применения фотографии рабочего времени и хронометража в нормировании труда. Показатели уровня нормирования труда на предприятии. Содержание производственного процесса.

Тема 6. Производительность и эффективность труда

Сущность производительности труда. Показатели измерения производительности. Методы определения выработки. Виды выработки с учетом изменения рабочего времени. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда.

Понятия "результативность труда работника" и "оценка результативности труда". Классификация факторов, влияющих на результативности труда.

Измерение результативности труда работников аппарата управления: руководителей, специалистов. Критерии оценки управленческого труда.

Процедура оценки результативности труда. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников.

Тема 7. Трудоемкость продукции

Понятия "трудоемкость" и "трудоемкость обслуживания". Классификация показателей трудоемкости. Анализ резервов роста производительности труда.

Тема 8. Распределение доходов и оплата труда

Экономическое содержание понятий «зарплата», «цена труда», «стоимость рабочей силы». Сущность, элементы и функции заработной платы. Основы организации и регулирования оплаты труда в России. Принцип формирования доходов в рыночной экономике. Структура личных доходов населения. Функции тарифных сеток и тарифных ставок. Система доплат и надбавок.

Формы и системы заработной платы. Состав фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда. Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. Виды и основные элементы премиальных систем.

Тема 9. Планирование и аудит в трудовой сфере.

Трудовые показатели и факторы их определяющие. Планирование трудовых показателей. Планирование социального развития предприятия.

Понятие аудит в социально-трудовой сфере и его назначение. Главная цель аудита в социально-трудовой сфере и его задачи. Общие принципы аудита. Типы аудита в зависимости от определенных факторов. Стратегии аудита в социально-трудовой сфере. Объекты и предмет аудита в социально-трудовой сфере. Оценка эффективности аудиторской проверки.

Тема 10. Регулирование социально – трудовых отношений и развитие

социального партнерства

Сущность социально – трудовых отношений при развитии рынка труда. Показатели и критерии оценки социально – трудовых отношений. Регулирование социально – трудовых отношений при развитии рынка труда. Основные принципы и система соц. партнерства.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 1. Введение в психофизиологию профессиональной деятельности.

Психофизиология профессиональной деятельности как научная дисциплина, ее задачи и место среди других научных дисциплин. Основные понятия: субъект, объект, предмет, средства, условия труда. Основные принципы психологии в психофизиологии профессиональной деятельности.

Классификация методов психофизиологического исследования. Эмпирико-познавательные методы. Эксперимент. Наблюдение, виды наблюдений. Опросные методы. Метод изучения документации. Биографический метод. Метод анализа продуктов деятельности. Тестовый метод. Метод консультирования.

Тема 2. Психофизиологические основы построения профессии.

Профессиография как средство организации психологического изучения профессиональной деятельности. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма личности профессионала». Виды профессиограмм. Методы психологической профессиографии.

Классификация видов труда. Классификации профессий (по Холланду, по Климову, модульный подход). Профессионализация. Профессионал. Формирование профессионала. Периодизация развития человека как субъекта труда (Климова, Сьюпера). Основные варианты и фазы развития профессионала: стадии оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет, наставник. Кризисы профессионального становления. Факторы, детерминирующие кризис.

Тема 3. Психические процессы и их роль в обеспечении профессиональной деятельности.

Основные психические процессы трудовой деятельности. Классификация и характеристика психических явлений. Ощущение и восприятие. Их виды и свойства. Физиологические основы восприятия. Эффекты восприятия. Память. Основные компоненты памяти. Виды и типы памяти. Основные процессы памяти, ее развитие. Внимание. Психофизиологический механизм внимания. Виды и свойства внимания. Регулирующая функция внимания. Развитие внимания. Мышление. Виды и характеристика мышления. Процессы мышления, его развитие.

Тема 4. Психофизиология эмоциональных состояний.

Определение и классификация эмоций. Эмоциональные процессы: аффекты, собственно эмоции, чувства, настроения. Эмоции и регуляция мотивационной и познавательной деятельности. Функции эмоций: отражательная (оценочная), побуждающая, подкрепляющая, предвосхищающая, переключающая, коммуникативная. Происхождение эмоций: когнитивные факторы, биологически и социально значимые стимулы, некогнитивные (потребностно-информационные) факторы. Способы выражения и измерения эмоций в процессе общения. Модели эмоционального регулирования поведения: мотивационного рассогласования, удовольствия-наказания, дополнительной модуляции. Психофизиологические механизмы формирования стрессов, фрустраций и аффектов. Роль полушарий головного мозга в управлении эмоциональным поведением. Многомерная и дискретная модели эмоций.

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности.

Особые функциональные состояния в труде: предстартовая готовность, состояние вработывания, состояние оптимальной работоспособности, состояние утомления, «конечный порыв», переутомление, монотония, психическое пресыщение, поглощенность процессом труда («поток»), стресс. Диагностика функциональных состояний. Классификация приемов управления функциональными состояниями (организационные, психические, гигиенические, фармакологические, физические).

Понятие работоспособности как физиологической основы производительности труда. Общие закономерности динамики работоспособности. Фазы работоспособности. Производственные и психофизиологические показатели работоспособности. Интегральная оценка работоспособности. Мероприятия по повышению работоспособности и предупреждению и снижению производственного утомления.

Тема 6. Психофизиологические основы адаптации к профессиональной деятельности.

Психофизиологическая адаптация человека. Нервно-психическое напряжение и эмоции. Влияние эмоций на деятельность человека. Практические состояния человека.

Адаптация человека к условиям профессиональной деятельности. Психологические механизмы адаптации человека к профессиональной деятельности. Адаптация работника к требованиям профессии. Кризисы профессионального становления. Профессиональные деструкции. Типология жизненных кризисов. Факторы кризисов профессионального становления. Фазы кризисов профессионального развития. Пути профессиональной реабилитации.

Тема 7. Психофизиология профессионального отбора и профпригодности.

Научные основы профессионального подбора. Основные структурные компоненты пригодности человека к работе: профессиональная направленность, общая дееспособность, единичные частные специальные способности, знания, умения, навыки. Профессиональная пригодность и профессионально важные качества. Виды профессионального подбора (отбор, консультация, ориентация). Описание конкретных методов исследования психофизиологических функций и качеств: свойств и функциональных состояний нервной системы; свойств анализаторных систем; характеристик двигательного аппарата; высших психических функций. Требования, предъявляемые к профессиональной подготовке рабочих кадров в условиях рыночных отношений.

Тема 8. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок.

Изменения в организме, вызываемые физической работой. Изменения в организме, вызываемые умственной работой. Понятие «проблемная ситуация» в умственной деятельности и ее анализ, включающий психологические и физиологические методы. Необходимость рационального распределения нагрузок для оптимизации трудовой деятельности.

Физиологические основы трудовых процессов. Классификация форм и видов трудовой деятельности. Методы оценки тяжести труда. Методы оценки напряженности труда.

Режим труда и отдыха и его составляющие: численность, длительность рабочего периода, темп, интенсивность, последовательность выполнения отдельных элементов. Факторы, определяющие выбор оптимального режима труда и отдыха.

Тема 9. «Человеческий фактор» как психофизиологическая проблема. Ошибки человека.

Значение «человеческого фактора» при взаимодействии человека с техническими комплексами. Роль различных факторов в обработке человеком информации, принятии решений и формировании действий в человеко-машинных системах. Значение порционных возможностей обработки информации в условиях повышенной функциональной напряженности. Роль тренажёрной тренировки в реализации аварийных ситуаций. Неоправданный риск, утомление и различные компоненты окружающей среды, имеющие значение для оценки «человеческого фактора».

Концепция ошибки. Ошибки человека и психические процессы. Практика и анализ ошибок.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 1. Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Сущность мотивации и стимулирования труда: предмет, объект, цели и задачи курса. Понятие «потребность» и классификация. Изучение мотивации через потребности. Анализ понятий «мотив», «стимул», «мотивация», «вознаграждение», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Типы мотивации работников. Особенности мотивационных мероприятий в организации.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, модель Портера-Лоулера). Деятельность отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации (В.А. Ядов, А.Н. Леонтьев, А.Г. Здравомыслов, В.Н. Рожин). Зарубежный опыт мотивации труда (японская, американская, французская, английская, немецкая, шведская модели).

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.

Тема 4. Стимулирование труда персонала

Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов к труду. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Заработная плата и ее характеристики. Существующие системы оплаты труда и их виды. Премирование работников. Сравнительный анализ систем оплаты труда. Партиципативное управление. Зарубежный опыт оплаты труда работников.

Тема 5. Мотивационный механизм организации

Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Методы мотивации: организационно-административные, экономические, социально-психологические.

Тема 6. Мотивационные ресурсы управления организацией

Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности. Принципы социального партнерства в организации труда. Социальная политика организации. Организационная культура. Оценка эффективности управления мотивацией.

Тема 7. Демотивация персонала и способы ее профилактики

Понятие «демотивация персонала». Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Формы демотивации персонала организации. Выявление и устранение причин демотивации. Применение демотивации в процессе управления персоналом организации.

Тема 8. Аудит мотивационного состояния организации

Цели, задачи и содержание аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации. Направления аудита мотивационного состояния организации.

АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Тема 1. Организационно-методические основы кадрового аудита

Понятие и сущность аудита. Стандарты и принципы аудита. Виды кадрового аудита: общая классификация аудиторской деятельности. Основные этапы кадрового аудита. Методы аудиторских исследований. Определение объема выборки и отбора объектов для выборочной аудиторской проверки. Методы аудита персонала. Правовые основы аудиторской деятельности в РФ.

Тема 2. Анализ трудовых показателей при аудите

Сущность аудита трудовых ресурсов. Анализ списочной численности работников, анализ динамики и уровня производительности труда, анализ использования рабочего времени и нормирования труда, анализ численности и состава работников предприятия, анализ движения рабочей силы, анализ использования фонда заработной платы.

Тема 3. Аудит труда работников организации

Общие положения аудита рабочих мест. Аудит производительности труда. Аудит укомплектованности кадрами. Аудит развития должности и стратегический аудит рабочих мест. Аудит найма. Аудит увольнения: потенциальная и фактическая текучесть. Аудит вознаграждений и условий труда. Аудит работы служб управления персоналом.

Тема 4. Контроллинг в системе управления человеческими ресурсами

Контроллинг: сущность и значение. Контроль и контроллинг. Цель, задачи и функции контроллинга. Этапы и виды контроллинга. Организация стратегического и оперативного контроллинга персонала. Затраты и центры ответственности как объекты контроллинга. Классификации трудовых затрат и затрат на персонал. Измерение и регулирование затрат на персонал.

Тема 5. Аудит условий и безопасности труда

Аудит условий и безопасности труда: понятие, сущность и направления развития. Самодиагностика рабочих условий персоналом. Основные этапы самодиагностики. Политика организации в области безопасности труда. Идентификация опасностей, оценка риска и управление им. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Планирование мероприятий и функционирования системы управления охраной труда. Программа улучшения условий и охраны труда.

Тема 6. Мотивационный аудит как инструмент управления персоналом

Цели и задачи мотивационного аудита. Методы проведения мотивационного аудита. Последовательность применения методов мотивационного аудита. Диагностика мотивационного потенциала. Мотивационный потенциал работника. Методы оценки мотивационного потенциала. Применение результатов мотивационного аудита.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Содержание практического задания включает кейс-задачи, предполагающие самостоятельное конструирование решения, для проверки категорий «знать», «уметь», «владеть» по дисциплинам «Организационное поведение» и «Теория организации». Кейс-задача – это конкретная практическая ситуация, пример, взятый из реального окружения, описанное событие как единый информационный комплекс.

Пример кейс-задачи.

Сотрудник отдела продаж уже месяц не может освоить систему CRM. Система сложна и он требует проведение специализированного тренинга в компании производителе. Другие сотрудники также ознакомились с предложением по тренингу и с ценами на его проведение. Руководство рассматривает возможность заказа тренинга на всю команду сотрудников. Сотрудники замечают, что проведение тренинга для всей команды одновременно приведёт к остановке работ по отделу. Сотрудники предлагают провести тренинг для двух групп, что значительно удорожит его. Пока руководство думает о целесообразности, сотрудники продолжают работать с обычными записными книжками в мобильных телефонах.

Задачи:

1. Назовите причины такого поведения сотрудника/-ов, охарактеризуйте работу коллектива.
2. Дайте оценку действиям руководства компании.
3. Предложите вариант развития ситуации.

(15-20 мин, письменно).

Типовой анализ кейс-задачи

Все системы CRM довольно просты и не требуют особых навыков, чтобы

с ними разобраться. Из этого следует, что сотрудник или настолько загружен, что не успевает разобраться или что он просто не хочет разбираться. Если проанализировать загрузку сотрудника, то видно, что она не велика. Об этом свидетельствуют:

1. Просьба провести специальный тренинг (это время).
2. Сотрудники по условию предлагают пройти тренинг группами, для того, чтобы бизнес-процесс не разрывался (значит даже часть сотрудников может выполнять работу всего подразделения).

Остаётся один вариант: сотрудник не заинтересован в освоении программы. Явной причиной этого является то, что сотрудник при ведении CRM системы не привязывается к конкретным клиентам. Здесь существуют два варианта:

1. Сотрудник явно неправильно оценивается компанией и поэтому стремится создать важность вокруг себя, привязав себя к конкретным клиентам.
2. Сотрудник не планирует оставаться в компании и заведомо готовит себе базу клиентов, с которой он уйдёт

Оценка сотрудника со стороны компании выражается как в денежных выплатах, так и просто в статусе. Статус сотрудника с большой клиентской базой выше, не смотря на то, что сотрудник, передающий клиентов другим сотрудникам и отделам, работает правильнее и постоянно развивается, не останавливаясь на достигнутых единичных клиентах (лояльность к организации).

Ввиду того, что сотрудник не хочет установки и нормальной работы CRM системы, он пытается усложнить процесс обучения. Он предлагает удорожить процесс обучения, сделав его невыгодным – провести тренинг. Другие сотрудники ознакомились с условиями тренинга и наверняка выражают желание пройти тренинг. Об этом свидетельствует желание руководства провести тренинг для всей команды сотрудников. Когда руководство, не смотря на удорожание процесса, склоняется к тренингу («раздумывает»), сотрудники предлагают провести два тренинга. Это значительно повысит цену процесса. Учитывая то, что сотрудники ознакомились с ценами, то можно предположить, что удорожание было заведомо запланировано сотрудниками. Тренинги могут проводиться по договорённости с компанией, т.е. теоретически могут проводиться и на выходных, но сотрудники «видят» в тренинге разрыв бизнес-процесса и представляют его компании как потерю денежных средств. Проведение двух тренингов является также потерей денежных средств. Практически руководству компании предлагают два варианта, предлагающих потерю времени и денег. За двумя явными предложениями с потерей денег есть неявное предложение – не проводить тренинг, что вообще не приводит к потере денежных средств (по крайней мере, явной). Этот вариант не «озвучен» сотрудниками, он просто показан фактически – «сотрудники работают дальше с записными книжками».

На лицо неправильный подход руководства фирмы к отделу продаж. Вероятна высокая текучесть кадров, так как каждый сотрудник стремится

вести свои записи в мобильном телефоне, который всегда при сотруднике.

Установка CRM системы может быть данью моде, но поскольку CRM системы дороги, то более вероятен вариант: компания теряет контроль над клиентами и получает дополнительный диктат от сотрудников отдела продаж. Простое проведение тренинга приведёт к большим финансовым потерям при минимальном результате. После тренинга, скорее всего, возникнут нарекания сотрудников о плохом качестве программы, неудобстве и низкой скорости работы с программой. Если руководство компании не прекратит использование программы, то сотрудники просто разбегутся из компании, оставив в системе CRM лишь данные о малозначачих клиентах.

Компания должна изменить подход к отделу продаж и пересмотреть систему мотивации, в особенности касательно привлечения новых клиентов.

4.2 Самостоятельная работа студентов

Развитие навыков самообучения с высокой степенью автономии и способности к самообучению является неотъемлемой частью профессиональной компетенции студентов-бакалавров.

Главным в организации самостоятельной работы студентов является оптимизация отдельных её видов и создание условий высокой активности, самостоятельности и ответственности студентов в ходе всех видов учебной деятельности.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы студентов

1. Литература для подготовки.
2. Тесты для внеаудиторного решения.
3. Задания для подготовки к выполнению кейс-стади.

4.3 Образовательные технологии

В рамках подготовки к государственному междисциплинарному экзамену предусмотрено использование следующих образовательных технологий, гарантирующих точность образовательных результатов и детальный уровень управления действиями и операциями учебной деятельности:

- **Личностно-ориентированные технологии** ставят в центр образовательной системы личность студента, обеспечение комфортных, бесконфликтных условий ее развития и реализации ее природного потенциала (дифференцированные и разноуровневые задания);

- **Информационно-развивающий метод** на основе передачи информации студентам в готовом виде (объяснение, прослушивание аудиозаписей и др.) и самостоятельного «добывания» знаний студентами (самостоятельная работа с теоретическим материалом, с обучающей программой, с информационными базами данных (со средой Интернет) — использование информационных технологий);

- **Репродуктивный метод**: выполнение практических упражнений по образцу;
- **Кейс-метод (интерактивный)**: формулируется конкретная ситуация (проблема), которую студенты анализируют и вырабатывают соответствующие рекомендации по ее решению. Роль преподавателя состоит в направлении решения проблемы, в побуждении студентов отказаться от поверхностного мышления, в вовлечении всех студентов группы в процесс анализа кейса. У студентов актуализируется определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы, вырабатываются навыки в области межличностной коммуникации, групповой работы и лидерства.
- **Интегральные технологии** учат находить решение конкретной задачи в конкретные сроки (моделирование ситуаций, профессионально-ориентированные задания, проблемный метод, работа в парах и мини-группах);
- **Проектные технологии** направлены на развитие познавательных навыков учащихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, на развитие критического и творческого мышления. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта и консультанта (индивидуальные, групповые, телекоммуникационные проекты, презентации, выступления на конференциях).

5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

5.1. Виды и формы контроля

При оценке уровня образовательных достижений студентов (знаний, умений, навыков и личностных качеств — компетенций) анализируется:

- способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- способность логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь и др.

Государственный междисциплинарный экзамен осуществляется в форме устного опроса по экзаменационному билету, включающему 2 вопроса из вышеуказанных дисциплин и практическое задание.

К экзамену допускаются студенты, полностью выполнившие учебный план.

5.2 Перечень вопросов для подготовки к государственному междисциплинарному экзамену

Экономическая теория

1. Спрос и предложение товаров. Законы спроса и предложения. Эластичность спроса и предложения.

2. Рыночные структуры и их характеристика.
3. Рынки факторов производства и их характеристика.
4. Основные макроэкономические показатели.
5. Денежно-кредитная политика государства.
6. Налогово-бюджетная политика государства.
7. Занятость и безработица: сущность, классификация, методы измерения.
8. Инфляция и антиинфляционная политика государства.

Трудовое право

1. Метод и система трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права.
2. Понятие и структура трудового правоотношения.
3. Трудовой договор: понятие, признаки. Виды трудовых договоров.
4. Методы правового регулирования заработной платы. Тарифные системы оплаты труда.
5. Дисциплина труда; правила внутреннего трудового распорядка.
6. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.
7. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
8. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Теория организаций

17. Система управления организацией. Классификация структур управления организацией.
18. Активный и пассивный контроллинг. Организационный аудит.
19. Система законов и принципов организации.
20. Организационное проектирование. Методы и этапы организационного проектирования.

Организационное поведение

21. Понятие группы, ее особенности, структура, виды. Формирование группового поведения в организации.
22. Организационный конфликт. Управление конфликтом в организации.
23. Общая модель организационных коммуникаций. Понятие коммуникативных сетей, основные виды.
24. Методы и формы организационных изменений. Управление организационными изменениями.

Управление персоналом организации

25. Принципы и методы управления персоналом.
26. Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.
27. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.
28. Кадровое планирование: оперативный план работы с персоналом, планирование потребности в персонале, планирование производительности

труда и показателей по труду.

29. Технология управления персоналом и его развитием: найм, отбор, прием, деловая оценка персонала; профориентация и трудовая адаптация; управление деловой карьерой, работа с кадровым резервом.

30. Обучение и аттестация персонала: понятие, особенности.

31. Оценка результатов труда персонала, оценка затрат на персонал.

32. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом.

Экономика и социология труда

33. Анализ и планирование трудовых показателей.

34. Анализ использования рабочего времени.

35. Анализ производительности и качества труда.

36. Классификация затрат рабочего времени производственного и управленческого персонала.

37. Методы исследования затрат рабочего времени.

38. Методы нормирования труда.

39. Сущность и виды регламентации труда.

40. Социологические исследования трудовой деятельности.

Психофизиология профессиональной деятельности

41. Психологическая структура профессиональной деятельности.

42. Кризисы профессионального становления.

43. Психофизиологические функциональные состояния. Компоненты работоспособности.

44. Профессиональная готовность и профессиональная пригодность.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

45. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.

46. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.

47. Материальное стимулирование труда как одно из основных направлений мотивации.

48. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы.

49. Теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга. Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера.

50. Справедливость оплаты как фактор мотивации.

51. Проектирование работ с учетом обогащения их содержания и расширения сферы деятельности работников.

52. Особенности использования теорий мотивации на российских предприятиях.

Аудит персонала

53. Предмет и сущность аудита персонала.
54. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала организации.
55. Характеристики аудита как направления управленческого консультирования.
56. Место аудита персонала в управлении человеческими ресурсами организации.
57. Условия эффективности аудита персонала для организации.
58. Направления аудита персонала: организационно-технологическое, социально-психологическое, экономическое.
59. Характеристики и специфика аудита персонала. Внутренний и внешний аудит. Периодичность аудита. Объем аудита. Аудиторская команда.
60. Методы аудита персонала.

6. Материально-техническое обеспечение государственного междисциплинарного экзамена

Проведение государственного междисциплинарного экзамена предполагает использование академической аудитории и необходимых технических средств для обеспечения доступной среды для выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие/ А.П. Балашов/ НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 304 с. – (Вузовский учебник)
3. Басовский, Л.Е. Макроэкономика. Учебник [Текст] / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. – М.: ИНФРА-М, 2014.- 202с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Изд-во «НОРМА», 2014. -462с.
5. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ И.В. Грошев, А.А. Краснослободцев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66239.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Дж.М. Джордж, Г.Р.

- Джоунс— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52063.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: курс лекций/ В.И. Колношенко, О.В. Колношенко— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014.— 128 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39686.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 8. Кулапов М.Н. Руководитель в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2012.— 164 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10245.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 9. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 10. Паникарова С.В. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.В. Паникарова, М.В. Власов— Электрон. текстовые данные.— Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2015.— 142 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68402.html>.— ЭБС «IPRbooks».
 11. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 705 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>.— ЭБС «IPRbooks».

7.2. Дополнительная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15464.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Бабосов Е.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент»/ Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2012.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28268.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.З. Гарафиев— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Глик Д.И. Подбор торгового персонала [Электронный ресурс]/ Д.И. Глик— Электрон. текстовые данные.— М.: Альфа-Пресс, 2007.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/932.html>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Глик Д.И. Подбор торгового персонала [Электронный ресурс]/ Д.И. Глик— Электрон. текстовые данные.— М.: Альфа-Пресс, 2007.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/932.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]/ Р.Р. Гутнов— Электрон. текстовые данные.— М.: Социум, 2008.— 215 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/28721.html>.— ЭБС «IPRbooks»
7. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Дейнека, Б.М. Жуков— Электрон. текстовые данные.— М.: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009.— 403 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10313.html>.— ЭБС «IPRbooks»
8. Джон Коттер Лидерство Мацуситы [Электронный ресурс]: уроки выдающегося предпринимателя XX века/ Коттер Джон— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 286 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43562.html>.— ЭБС «IPRbooks»
9. Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.А. Дресвянников, О.В. Лосева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22644.html>.— ЭБС «IPRbooks»
10. Дэниел Гоулман Эмоциональное лидерство [Электронный ресурс]: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68015.html>.— ЭБС «IPRbooks»
11. Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс]/ Т.В. Зайцева— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2012.— 248 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54656.html>.— ЭБС «IPRbooks»
12. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>.— ЭБС «IPRbooks»
13. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс]: повышение эффективности и снижение затрат/ С. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 129 с.— Режим

- доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>.— ЭБС «IPRbooks»
- 14.Ицхак Калдерон Адизес Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ КалдеронАдизес Ицхак— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 15.Ицхак Калдерон Адизес Идеальный руководитель [Электронный ресурс]: почему им нельзя стать и что из этого следует/ КалдеронАдизес Ицхак— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 264 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42101.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 16.Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: практикум/ С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 17.Колношенко В.И. Лидерство менеджера [Электронный ресурс]: практикум/ В.И. Колношенко, О.В. Колношенко— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50668.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 18.Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс]/ Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>.— ЭБС «IPRbooks».
 - 19.Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс]/ Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 20.Кулапов М.Н. Руководитель в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2012.— 164 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10245.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 21.Кулапов М.Н. Современный руководитель. Этап становления [Электронный ресурс]: монография/ М.Н. Кулапов— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2011.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10249.html>.— ЭБС «IPRbooks»
 - 22.Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.К. Макарова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, Московский государственный университет экономики, статистики и информатики,

- 2005.— 142 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11101.html>.— ЭБС «IPRbooks»
23. Менеджмент и лидерство [Электронный ресурс]/ Г.В. Артамонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>.— ЭБС «IPRbooks»
24. Менеджмент и лидерство [Электронный ресурс]/ Г.В. Артамонова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровская государственная медицинская академия, 2004.— 40 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6158.html>.— ЭБС «IPRbooks»
25. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.И. Накарякова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>.— ЭБС «IPRbooks»
26. Немировский И. Выдающийся руководитель [Электронный ресурс]: как обеспечить бизнес-прорыв и вывести компанию в лидеры отрасли/ И. Немировский, И. Старожукова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Интеллектуальная литература, 2016.— 398 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42055.html>.— ЭБС «IPRbooks»
27. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 100 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/855.html>.— ЭБС «IPRbooks»
28. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19211.html>.— ЭБС «IPRbooks»
29. Прытков Р.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Р.М. Прытков— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 196 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54170.html>.— ЭБС «IPRbooks»
30. Ричард Бояцис Резонансное лидерство [Электронный ресурс]: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии/ Бояцис Ричард, Макки Энни— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, Альпина Бизнес Букс, 2016.— 300 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41358.html>.— ЭБС «IPRbooks»
31. Савченко И.П. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ И.П. Савченко, Г.В. Воронцова—

- Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2014.— 75 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62878.html>.— ЭБС «IPRbooks»
32. Стивен Кови Лидерство, основанное на принципах [Электронный ресурс]/ Кови Стивен— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43682.html>.— ЭБС «IPRbooks».
33. Управление инвестициями. Управление персоналом. Основы управления персоналом. Управление проектами. Управление рисками. Выпуск 6 [Электронный ресурс]: глоссарий/ В.А. Пономарев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2013.— 216 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22466.html>.— ЭБС «IPRbooks»
34. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8597.html>.— ЭБС «IPRbooks»
35. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2013.— 428 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47165.html>.— ЭБС «IPRbooks»
36. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2011.— 426 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47166.html>.— ЭБС «IPRbooks»
37. Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс]/ Т.В. Шевченко— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/848.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

Бизнес журнал

Новый Бизнес

Деловая Тула

Деловые Вести

Вестник отдела кадров (с июля 2005 г. – Кадровые решения – www.profiz.ru).

Директор по персоналу (www.hr-director.ru).

Заработная плата.

Известия Академии труда и занятости.

Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

Kadrovik.ru (журнал Национального союза кадровиков).

Кадровик (с №7 2006г. выходит с подзаголовками: Кадровый менеджмент,

Трудовое право для кадровика, Кадровое делопроизводство - <http://kadr-press.ru>).

Кадровое дело.

Кадровый менеджмент (www.magazine.hrm.ru).

Кадры предприятия (www.dis.ru).

Карьера.

Корпоративная культура (www.c-culture.ru).

Мотивация и оплата труда (издается с 2005 г. – www.grebennikov.ru).

Нормативные акты для кадровика.

Нормирование и оплата труда в промышленности.

Обучение и карьера.

Отдел кадров.

Отдел кадров Премиум (www.okp.kz).

Персонал (www.buh.kz).

Персонал-Микс (www.personal-mix.ru).

Профессиональный потенциал.

Работодатель (выходит с 2006г.)

Рекрутинг.

Служба занятости.

Служба кадров и персонал (до 2004 г. – Служба кадров).

Социальная политика и социальное партнерство.

Социальное партнерство.

Справочник кадровика (www.sk.kadrovik.ru).

Справочник карьериста (ежегодник).

Справочник по управлению персоналом (www.sup.kadrovik.ru).

Управление персоналом (www.top-personal.ru).

Управление развитием персонала (издается с 2005 г. - www.grebennikov.ru).

Управление человеческим потенциалом (издается с 2005 г.- www.grebennikov.ru).

Человек и труд (www.chelt.ru).

HR Executive.

HR Менеджмент – Human Resources (с января 2007г. - www.4hr.ru).

Штат (издается с апреля 2006 г. – www.shtat.info).

Элитный персонал (информационный еженедельник – www.e-personal.ru).

7.3 Интернет-ресурсы

Государственные

Федеральная служба государственной статистики (www.fsgs.ru; www.gks.ru).

Федеральная служба по труду и занятости (www.rostrud.info).

Всероссийский центр уровня жизни (www.vcug.ru).

Московская служба занятости (www.labor.ru).

Специальные серверы для кадровиков

Ассоциация менеджеров России (АМР - www.amr.ru).

Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru).

АКДИ Экономика и жизнь (www.akdi.ru).

Национальная ассамблея специалистов в области труда и социальной политики (НАСТиС - www.ksocpol.rags.ru).

Национальный союз кадровиков (НСК - www.kadrovik.ru).

Онлайн-клуб HRM (создан на базе сайта www.hrm.ru).

Онлайновый журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm).

Портал дистанционного консультирования малого бизнеса (www.dist-cons.ru).

Портал по персоналу (www.hr-zone.net).

Профессиональный PR-портал «Советник.ру» (www.советник.ru).

Профессиональное издательство (www.profiz.ru).

Русская кадровая ассоциация (www.rpa-consult.ru).

Сообщество менеджеров и профессионалов (www.e-xecutive.ru).

Человеческие ресурсы Урала (www.uhr.ru).

Электронный журнал «Работа с персоналом» (www.hr-journal.ru).

Лист согласования

1. Информационно-библиотечная часть:

2. Учебный отдел:

Составитель: