Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления
Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
_____ Г. И. Грекова
подпись И.О.Фамилия
30 05 2017 г.
число месяц

Управление трудом и HR- инжиниринг

(наименование учебного модуля)

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом

Рабочая программа

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела
_____ А.Н.Макаревич
подпись И.О.Фамилия
30 05 2017г.
число месяц

Разработал доцент КМУП
(должность)
_____ Л.Ю.Куракина
подпись И.О.Фамилия
08 05 2017г.
число месяц

Принято на заседании кафедры КМУП
Протокол № 10 от 11.05 2017 г.
Заведующий кафедрой КМУП
_____ М.М.Омаров
подпись И.О.Фамилия
11 05 2017г.
число месяц

1 Цели и задачи учебного модуля (дисциплины)

Целями учебного модуля (УМ) “Управление трудом и HR- инжиниринг ” являются формирование у студента комплекса знаний по теоретическим основам науки о труде и приобретение базовых умений и навыков в области управления трудом, функционально-стоимостного анализа системы и технологии управления персоналом, и приобретение практических навыков по инновационному управлению трудом. Развитие компетентностей студентов, способствующих решению профессиональных задач будущего специалиста в области управления персоналом способных реализовывать инновационные принципы и методы управления.

Преподавание учебного материала по модулю целесообразно вести исходя из научно обоснованных рекомендаций, с учетом преобразований, происходящих в экономики страны. К их числу можно отнести переход от функциональных подразделений к процессным командам, от работы, ориентированной на простые задачи, — к решению многомерных задач, от контроля над работниками — к наделению их полномочиями и др. При этом теория решения изобретательских задач, а также идеи реинжиниринга становятся центральными в научно-методическом обеспечении процессов инновационного управления трудом. Особое внимание при этом должно быть уделено приобретению магистрантами необходимых знаний и практических навыков в проведении анализа состояния различных сторон трудовой деятельности и обоснованию мероприятий по их совершенствованию. Важное значение в этой связи приобретает развитие у магистрантов способностей к самостоятельному и творческому решению задач, связанных с улучшением трудовой деятельности человека, развитием творческого потенциала и инновационного поведения работников.

Задачами УМ являются

- усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала;
- овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала;
- ознакомление магистрантов с основными этапами возникновения, становления и развития науки об инновационном управлении трудом и современным состоянием научного знания в данной области;
- получение магистрантами научно-методологических знаний в области инновационных методов управления трудом;
- овладение магистрантами важнейшими методами практической работы. К их числу можно отнести переход от функциональных подразделений к процессным командам, от работы, ориентированной на простые задачи, — к решению многомерных задач, от контроля над работниками — к наделению их полномочиями и др.
- освоение методов расчета и анализа трудовых экономических показателей инновационного управления трудом.

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

Учебный модуль «Управление трудом и HR- инжиниринг» входит в вариативную часть модуля (БП.В.3) направления «Управление персоналом», профиль Инновационные технологии управления персоналом и в блок модулей по выбору БП.ВВ.1.2 профиля Управление персоналом государственной и муниципальной службы.

УМ «Управление трудом и HR- инжиниринг» занимает важное место в системе подготовки магистров и базируется на совокупности таких модулей как: «Учет затрат в 3

области управления персоналом, калькулирование и бюджетирование», «Теория организации и организационного проектирования», «Аудит персонала и кадровой документации», «Инновационный кадровый менеджмент». Учебный модуль тесно увязывается с модулями: «Социально-психологические аспекты управления персоналом», «Управление кадровой безопасностью» и т.д.

Переход к рыночным отношениям создал совершенно новую обстановку в решении проблем управления трудом и HR- инжиниринга, предполагает необходимость повышения самостоятельности и ответственности организаций и их персонала. Все это требует переосмысления роли и места управления трудом и HR- инжиниринга в системе мер по повышению эффективного управления производством, определения необходимых организационных, экономических, социальных условий и мер, обеспечивающих активное участие работников в поиске новых форм и методов работы в этой области. На современном этапе представляется необходимым вести изложение данного модуля в активной, проблемной постановке, проводить со студентами дискуссии, опираясь на опыт передовых отечественных организаций и опыт зарубежных стран, результаты научных исследований, проводимых преподавателями института.

3 Требования к результатам освоения учебного модуля

- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);

- способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9);

Процесс изучения УМ направлен на формирование компетенций:

- владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом (ОПК-3);

- владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ОПК-7);

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);

- умением разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов (ОПК-12).

- умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации (ПК-2);

Таблица 1- В результате освоения УМ студент должен знать, уметь и владеть:

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	базовый	Знает современные проблемы управления персоналом в организации	Умеет видеть современные проблемы управления персоналом в организации и понимает взаимосвязь управления организацией в целом и её персоналом	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом
ОПК-7	базовый	Знает современные технологии управления персоналом	Умеет разрабатывать и внедрять инновационные технологии в сфере управления персоналом	Владеет современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности
ОПК-12	базовый	Знает методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом	Умеет разрабатывать и применять инструменты для проведения исследований	Владеет навыками разработки и применения методов и инструментов для проведения исследований в системе управления персоналом и способен проводить анализ их результатов
ОПК-11	базовый	Знать технологии управления персоналом	умеет выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Владеет навыками выявления и формулирования актуальных научных проблем управления персоналом
ПК-2	базовый	Знает инструменты оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации	Умеет оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять	Владеет инструментами оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, может определять направления и

			направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в	формулировать задачи по развитию системы и технологии управления
ПК-7	базовый	Знает теории и системы мотивации и стимулирования персонала	Умеет разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Владеет навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-9	базовый	Знает элементы и направления организации труда персонала	Умеет совершенствовать элементы организации труда персонала и разрабатывать программы	Владеет способностью разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации

4.1 Трудоемкость учебного модуля

В структуре УМ выделены учебные элементы модуля (УЭМ) в качестве самостоятельных разделов (Табл.2 Трудоемкость учебного модуля):

УЭМ1 (Инновационное управление трудом*)*

УЭМ2 (Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений):

УЭМ3 (Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом)

Таблица 2- Трудоемкость учебного модуля

Учебная работа (УР)	Всего	Распределение по семестрам	Коды формир-х компет-й
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	9/324	3	
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ): 1) **УЭМ1 (Инновационное управление трудом*):*** - лекции - практические занятия (семинары) - аудиторная СРС - внеаудиторная СРС	3/108 6 18 5 84	3/108 6 18 5 84	ПК-2 ПК-7 ПК-9
2) **УЭМ2 (Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений):** - лекции - практические занятия (семинары) - аудиторная СРС - внеаудиторная СРС	3/108 6 18 5 84	3/108 6 18 5 84	ОПК-3 ОПК-7 ОПК-11 ПК-2
3) **УЭМ3 (Функциональностоимостной анализ системы и технологии управления персоналом*):*** - лекции - практические занятия (семинары) - аудиторная СРС - внеаудиторная СРС	3/108 6 18 4 84	3/108 6 18 4 84	ОПК-12 ОПК-11 ПК-2 ПК-9
Итого по модулю: лекции - практические занятия (семинары) - аудиторная СРС - внеаудиторная СРС	18 54 14 252	18 54 14 252	

Аттестация: в т.ч. - экзамен	36	36	ОПК-3, ОПК-7, ОПК-11 ОПК-12, ПК-2, ПК-7,ПК-9

Для заочной формы обучения учебный модуль распределяется на два семестра: 2 семестр - установочная лекция (3 часа), 3семестр – 10Л, 22Пр. внеуд. СРС- 292. Аттестация – экзамен.

4.2 Содержание и структура разделов учебного модуля

УЭМ1 Инновационное управление трудом

Тема 1. 1Теоретические и методологические основы управления трудом

Генезис понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «персонал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал». Изменение подходов к определению роли живого труда в экономике.

Труд как система. Характеристика основных понятий связанных с трудом (труд как таковой, предмет, средства, содержание, содержательность, характер и условия труда). Уникальность фактора "труд". Труд как один из видов экономических ресурсов и факторы, формирующие его цену на рынке. Управление трудом: понятия и общие положения. Цель и задачи управления трудом. Функции и формы управления трудом. Факторы и уровни управления трудом. Система и типы управления трудом. Процесс и практика управления трудом. Востребованность специалистов по управлению трудом и персоналом, их место в структуре управления фирмой, организацией.

Тема 1.2 Инновационные методы управления трудом

Типы и инновационные методы управления трудом. Принципы инновационного управления. Функции инновационного управления трудом Перспективный, инновационный тип управления трудом. Механизм управления инновационным трудом Принципы управления трудовым потенциалом организации. Оценка управления трудовым потенциалом организации с позиции повышения экономической эффективности производства.

Факторы формирования трудового потенциала организации: социально-экономические, территориальные, отраслевые (предприятия), индивидуальные. Условия труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха. Система работы по формированию и развитию трудового потенциала организации. Кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом

Оценка трудового потенциала организации. Качественные, профессиональноквалификационные, организационные и социально-психологические характеристики и количественные показатели совокупного работника организации. Проблема оценки величины трудового потенциала организации.

Оценка результатов деятельности персонала организации. Повышение эффективности использования человеческих ресурсов организации.

Тема 1.3 Управление мотивацией труда

Управление мотивацией труда: выбор мотиваторов труда; политика заработной платы; политика вознаграждений и услуг; политика участия в успехе; управление затратами на персонал. Характеристика структурных элементов управления мотивацией труда. Элементы системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации. Нормативные документы, регламентирующие различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработной платы». Роль заработной платы в колебании спроса и предложения на рынке труда.

Управление мотивацией труда опирается на политику заработной платы, т. е. выбор и обоснование форм и систем заработной платы, наиболее эффективных в данных условиях работы для достижения поставленных целей в деятельности предприятия. Организация заработной платы – понятие и основные виды. Принципы организации заработной платы и их трансформация. Характеристика тарифного и бестарифного видов оплаты труда. Фонды оплаты труда и механизмы их формирования.

УЭМ 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Тема 2.1. Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом

Введение. Цель и задачи разработки и внедрения инновационных технологий в сфере управления персоналом. Управление функционированием и управление развитием: специфика разработки, обоснования и принятия кадровых решений. Современные проблемы управления персоналом в организации. Кадровый потенциал и инновации: взаимосвязь и взаимообусловленность.

Тема 2.2 Методология HR-инжиниринга

Предмет HR-инжиниринга- механизмы включения человека в систему бизнеса, поведение, внутренние условия, внешние воздействия, внешние условия. Цель инжиниринга – планомерное достижение человеком производственных результатов

Требования HR-инжиниринга: строить два типа моделей Модель активности персонала Модель рабочего места Модель карьеры Модель внешних воздействий Модель корпоративной архитектуры Модель корпоративной социальной среды Модель компетенций Модель корпоративной материальной среды Модель функций, дополненных атрибутами времени, человеческих затрат Модель внешней среды. Построение системы процессов HR-сервисов. Инструменты HR-инжиниринга.

HR-инжиниринг – методология системной организации управления человеческими ресурсами, интегрирующей человека, корпоративную архитектуру и информационные технологии. Методологическую основу HR-инжиниринга составляют системный подход (базовая методология), бизнес-инжиниринг, информационные и социальнопсихологические подходы (частные методологии). Три аспекта рассмотрения понятия «управление человеческими ресурсами». Методология управления человеческими ресурсами. Системный подход. Развивающая социальная среда.

Технократический подход к управлению персоналом. Гуманистический подход к управлению персоналом. Менеджмент эффективности персонала. Процессное управление. Управление знаниями.

Тема 2. 3 Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Активизирующие и креативные технологии в кадровых решениях: психологической активизации, конференции идей, мозговой атаки, вопросов и ответов, синектики. Лизинг персонала как управленческая технология, схема функционирования, преимущества и недостатки. Аутсорсинг: виды, преимущества и недостатки. Сущность аутстаффинга, его виды, преимущества и недостатки.

УЭМ 3- Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

3.1Теоретические основы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом

Сущность, предмет и содержание учебного модуля. Цель, задачи и принципы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом.

ФСА системы управления персоналом - метод технико-экономического исследования функций управления, направленный на поиск путей снижения затрат и повышения качества осуществления функций управления персоналом в целях роста конкурентоспособности и эффективности функционирования организации. Позволяет выбрать вариант построения системы управления персоналом или выполнения той или иной функции управления персоналом, требующий наименьших затрат и являющийся наиболее эффективным с точки зрения конкретных результатов. Он позволяет выявить лишние или дублирующие функции управления, функции, которые по тем или иным причинам не выполняются, определить степень централизации и децентрализации функций управления персоналом и т. п. Ф.-с. а.с. у.п. как универсальный метод позволяет при его проведении применять систему методов, применяемых при построении системы управления персоналом.

Информационная база, система показателей функционально-стоимостного анали за систем и технологий управления персоналом.

В качестве законодательной базы используется Трудовой и Гражданский Кодекс РФ. Тарифно-квалификационные характеристики и профессиональные паспорта служат основой при разработке должностных инструкций, а также дифференциации в уровне оплаты труда работников.

Профессионально-квалификационная структура служащих предприятия находит свое отражение в штатном расписании. Штатное расписание предприятий и организаций бюджетной сферы — это документ, ежегодно утверждаемый руководителем предприятия и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Основные принципы и особенности формирования персонала и оплаты труда конкретизируются в Положении оплаты труда и Политики управления персоналом.

Методика технико-экономических исследований: системно-стоимостной, коллективный, отраслевой, экспертный подходы оценки управления персоналом организации.

Порядок анализа и диагностики их состояния.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало. Система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений.

Основным структурным подразделением по управлению кадрами в организации является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения.

Основу концепции управления персоналом организации в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.

Управление персоналом в настоящее время приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учета личностного фактора в построении системы управления персоналом организации. Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации.

Первый— иерархическая структура организации.

Второй — культура, т.е. вырабатываемые обществом, организацией, совместные ценности, которые регламентируют действия личности.

Третий — рынок — сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг.

Эти факторы воздействия — понятия достаточно сложные и на практике редко реализуются в отдельности. От того, какому из них отдается приоритет, зависит облик экономической ситуации в организации.

Тема 3.2 Функционально-трудовой анализ

Основные понятия и проблемы. Рациональность выполняемой работы определяется экономичностью использования рабочего времени и удельными затратами ресурсов на выполнение единицы работы или функции в течение определенного периода. Функциональный анализ. Трудовой анализ. Типы анализа и этапы его проведения Различают три типа анализа: описательный, причинно-следственный и целевой.

Условия проведения ФТА. Анализ содержания работ. Анализ методов выполнения работы

Анализ передвижения работников и грузопотоков в рабочей зоне. Методы и средства изучения движений и действий работников на рабочем месте. Особенности функционально-трудового анализа в сфере умственного труда. Организация работы по функционально-трудовому анализу

Тема 3.2 Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом

Подготовительный и информационный этапы ФСА управления персоналом: выбор объекта анализа, конкретизация задач проведения ФСАУП.

ФСАУП как универсальный метод позволяет при его проведении применять систему методов, применяемых при построении системы управления персоналом. ФСАУП включает следующие этапы: подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий. На подготовительном этапе комплексно обследуется состояние производственной системы и системы управления организацией, осуществляется выбор объекта анализа, определяются конкретные задачи проведения анализа, составляются рабочий план и приказ о проведении ФСАУП. На информационном этапе собираются, систематизируются и изучаются сведения, характеризующие систему управления персоналом или отдельные ее подсистемы, а также данные по аналогичным системам, передовому опыту совершенствования управления.

Аналитический этап: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция. Оценка степени значимости функций и требования по их реализации.

Аналитический этап — наиболее трудоемкий. На нем осуществляется формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, анализ функциональных взаимосвязей между подразделениями аппарата управления, рассчитываются затраты на выполнение и уровень качества функций; определяются степень значимости функций и причины ее несоответствия уровню затрат и качества осуществления функций. Выявляются излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции. Формулируются задачи по поиску идей и путей совершенствования системы управления персоналом. На **творческом этапе** выдвигаются идеи и способы выполнения функций управления, формулирование на их основе вариантов реализации функций,

предварительная оценка и отбор наиболее целесообразных и реальных из них. С целью совершенствования системы управления персоналом рекомендуется использовать методы творческих совещаний, коллективного блокнота, контрольных вопросов, морфологического анализа и др. Выбор метода поиска идей осуществляется исходя из особенностей объекта анализа и конкретных ситуаций, сложившихся в процессе выполнения функций управления персоналом. На исследовательском этапе подробно описывается каждый отобранный ранее вариант, их сравнительная организационно-экон. оценка и отбор наиболее рациональных из них для реализации, разрабатывается проект системы управления персоналом со всеми необходимыми обоснованиями.

Требования, предъявляемые к разработке функционально-стоимостного анализа управления персоналом

Проект может охватывать всю систему управления персоналом или отдельную подсистему, подразделение. От характера объекта проектирования зависит трудоемкость и длительность разработки проекта. На рекомендательном этапе анализируется и утверждается проект системы управления персоналом, разработанный с использованием ФСАУП и принимается решение о порядке его внедрения; составляется и утверждается план-график внедрения рекомендаций ФСАУП **На этапе внедрения результатов** ФСАУП. проводится соц.-психологическая, профессиональная, материально-техническая подготовка к внедрению. Здесь разрабатывается система материального и морального стимулирования внедрения проекта, осуществляются обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала, дается оценка экон. эффективности его реализации.

Тематика практических занятий (Методические рекомендации по организации изучения УМ) Управление трудом и HR- инжиниринг: практикум / Сост.: Куракина Л.Ю..; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. - 55 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2281

Таблица 2- Тематитика и трудоемкость практических занятий

№ раздела УМ	Наименование	Трудоемкость, ак.час
УЭМ1	**Инновационное управление трудом**	**18 час**
1.1	Теоретические и методологические основы управления трудом	3
1.2	Инновационные методы управления трудом	6
1.3	Управление мотивацией труда	9
УЭМ 2	**Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений**	**18 час**
2.1.	Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом	3
2.2	Методология HR-инжиниринга	9
2.3	Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений	6
УЭМ 3	**Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом**	**18 час**
3.1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом	3
3.2	Функционально-трудовой анализ	7

3.3	Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом	8

Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в Технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.3 Лабораторный практикум – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.4 Курсовые проекты (работы) – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.5 Организация изучения учебного модуля

Образовательный процесс по модулю строится на основе комбинации следующих образовательных технологий.

Интегральную модель образовательного процесса по модулю формируют технологии методологического уровня: модульно-рейтинговое, контекстное обучение и развивающее обучение.

Реализация данной модели предполагает использование следующих технологий стратегического уровня (задающих организационные формы взаимодействия субъектов образовательного процесса), осуществляемых с использованием определенных тактических процедур:

– лекционные (вводная лекция, лекция-презентация, проблемная лекция, интерактивная лекция);

– практические (выполнение заданий; работа в малых группах, обсуждение конкретных ситуаций, использование видеоматериалов);

– исследовательские (выполнение самостоятельной работы, решение ситуационных задач);

– самоуправления (самостоятельная работа студентов) (работа с источниками по темам модуля, моделирование процессов, создание словаря терминов по темам, подготовка презентаций по темам домашних работ, решение заданий по домашнему заданию).

Преподавателю рекомендуется использование информационных технологий при организации коммуникации со студентами для представления информации, выдачи рекомендаций и консультирования по оперативным вопросам (электронная почта), использование мультимедиа-средств при проведении лекционных и практических занятий.

Проведение практических занятий позволяет интенсифицировать процесс изучения модуля. Их содержание отражено в практикуме по проведению практических занятий. Управление трудом и HR- инжиниринг: практикум / Сост.: Куракина Л.Ю..; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. - 55 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2281

Внеаудиторная самостоятельная работа проводится с целью углубления и систематизации знаний, полученных в процессе теоретических и практических занятий.

Самостоятельная работа студентов включает разнообразные формы работы, что отражено в руководстве по СРС, которое входит в состав УМК по модулю.

Методические рекомендации по организации изучения УМ с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А.

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения студентами УМ и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; семестровый – по окончании изучения УМ. Семестровый – по окончании изучения УМ – осуществляется посредством сдачи экзамена и подсчетом суммарных баллов за весь период изучения УМ. Минимальное количество баллов, необходимое для экзамена -200. Максимальное количество баллов – 450.

Контроль качества освоения студентами УМ и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, по всем формам контроля в соответствии с Положением об организации учебного процесса, принятым в вузе.

Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале:

- отлично- – (90 – 100) % от 50*9=450----------405- 450
- хорошо – (70 – 89) % от 50*9=450 ----------315-404
-удовлетворительно – (50 – 69) % от 50*9=450 --------225-314
-неудовлетворительно –менее 50% от50х9=450 менее 225

Описание критериев оценивания качества освоения модуля студентом представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Сущностное содержание критериев оценивания знаний, умений и навыков студента

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует
неудовлетворительно	отсутствует знание и понимание теоретического содержания курса; несформированность большей части практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, очень низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, ниже минимального); отсутствует мотивация к обучению.
удовлетворительно	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к минимальному); низкий уровень мотивации к обучению.
хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания курса; недостаточность в обосновании отдельных собственных суждений, не оказывающая значительного влияния на формирование практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; средний уровень мотивации к обучению.

отлично	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; обоснование собственных суждений с учетом сформированных необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; высокий уровень мотивации к обучению.

К экзамену не допускается студент, не набравший минимально допустимого количества баллов при прохождении тем курса

Содержание видов контроля и их график отражены в Технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

Демонстрационный вариант оценочных средств (в соответствии с ФОС и Технологической картой РП) представлен в Приложении А.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля представлено **Картой учебно-методического обеспечения** (Приложение В)

Для успешного формирования данной компетенции при освоении ОП ВО необходимо располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научноисследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Студенты обеспечены доступом к современным и профессиональным базам данных, информационно - справочной системе «Консультант+» для выполнения различных видов заданий. При изучении курса рекомендуется широко использовать наглядные пособия, мультимедийные средства, презентации и учебные фильмы по отдельным разделам дисциплины.

Основными методами обучения на практических занятиях являются интерактивные лекции, деловые игры, групповые проекты на материале реальных компаний и организаций, индивидуальные и групповые презентации, научные семинары.

Рекомендуется использование создание дистанционного учебного модуля «Технологии управления персоналом».

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для осуществления образовательного процесса по модулю необходимы:

- для проведения лекций, а также практических занятий – аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием;
- для проведения практических занятий – компьютерные классы с современными ПК и установленным на них лицензионным программным обеспечением. На персональных компьютерах должны быть установлены: ОС Windows 7 (Windows XP), MS Office 2007-2010 (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, MS Access), Киностудия Windows Live, Sound Forge 9.0.
- Проведения всех видов занятий с применением необходимых образовательных технологий используется соответствующее материально-техническое обеспечение: аудиторное помещение; компьютер или ноутбук; мультимедийный проектор; экран; программное обеспечение (программа POWER POINT); библиотечный фонд с необходимой литературой.

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля

Б – Технологическая карта

В – Карта учебно-методического обеспечения УМ

Г – Лист внесения изменений

Приложение А
(обязательное)

Методические рекомендации по организации изучения модуля
«Управление трудом и HR- инжиниринг»

Методические рекомендации устанавливают порядок и методику изучения теоретического и практического материала учебного модуля. Методические рекомендации составляются по каждому виду учебной работы, включенные в модуль. Методические рекомендации должны нацеливать студента на творческую самостоятельную работу, не должны подменять учебную литературу и справочники, давать готовых решений поставленных перед студентом задач.

Целью преподавания модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков по технологиям управление трудом и HR- инжинирингу. Сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков в области разработки, обоснования и принятия кадровых решений, овладеть инновационными технологиями и формами практической реализации кадровых решений.

Основные задачи модуля:

- ознакомление с основными терминами и категориями теории управления трудом и HR- инжинирингу;
- обосновать приоритетные направления инновационной деятельности различных типов организаций;
- изучение механизма принятия кадровых решений, факторов и методов формирования нового управленческого кадрового решения;
- изучение основных проблем принятия кадровых решений в современных условиях и инновационных технологий их разработки, обоснования их принятия;
- получение навыков оценки эффективности кадровых управленческих решений.
- развить умения и навыки применения инновационных технологий в сфере управления персоналом;
- выявить методы активизации инновационных процессов в сфере управления трудом персонала

Изучение модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» требует свободного владения приемами работы в различных Internet-приложениях (как поисковых системах, так и в специальных сайтах по вопросам управления персоналом).

Часть теоретической подготовки приходится на самостоятельное изучение. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости на практических занятиях модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг». Выполнение практических заданий является обязательным для всех обучающихся. Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Целью методических рекомендаций является оказание методической помощи студентам при изучении теоретических и практических и практических вопросов «Управление трудом и HR- инжиниринг», освоение традиционных методологических основ.

Для лучшего усвоения модуля необходимо:

- ознакомиться с программой и методическими рекомендациями по изучению модуля;

1. подобрать рекомендованную научную литературу;

- изучить литературные источники по проблемам управления трудом и HR-инжиниринга; ознакомиться с практикой проведения методологии разработки концепции управления трудом и HR- инжиниринга;

2. Рекомендуемая научная и учебная литература для изучения модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» может быть эффективным обучающим средством только в том случае, когда осознание, осмысление и переосмысление полученных знаний происходит параллельно со слушанием лекций, решением практических ситуаций (задач), участием в деловых играх на практических занятиях.

В целях оказания студентам методической помощи при изучении модуля на кафедре «Маркетинга и управление персоналом» предусмотрено консультирование студентов преподавателями кафедры.

Структура и содержание модуля

Изучение модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» предусматривает следующие виды учебных занятий: теоретические (интерактивные лекционные), практические занятия, особое место в освоении данным курсом отводится самостоятельной работе студентов со специальной литературой.

Содержание основных разделов, а так же методы и средства проведения занятий представлены ниже, в табл. 3.

Таблица 3- Содержание основных разделов модуля

		теоретические	практические
УЭМ1 Инновационное управление трудом			
1.1	Теоретические и методологические основы управления трудом	Лекция презентация	Научный семинар
1.2	Инновационные методы управления трудом	Лекция презентация	практические задания
1.3	Управление мотивацией труда	Лекция презентация	практические задания
УЭМ 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений			
2.1.	Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом	Лекция презентация	Научный семинар
2.2	Методология HR-инжиниринга	Лекция презентация	практические задания
2.3	Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Лекция презентация	практические задания
УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления			
персоналом			

3.1	Теоретические основы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом	Лекция презентация	Научный семинар
3.2	Функционально-трудовой анализ	Лекция презентация	практические задания
3.3	Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом	Лекция презентация	практические задания

Методические рекомендации по теоретической части

Целями модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» являются формирование у студентов универсальных компетенций, связанных с комплексным видением роли и места персонала в развитии инновационных кадровых технологий; пониманием современных проблем управления персоналом в организации и инновационных форм управления трудом; формирование у студентов целостной системы знаний о подходах, методах и механизмах управления трудом и HR- инжинирингу.

Цель модуля: познакомить слушателей с классическими и современными подходами к внедрению современных методов управления трудом и HR- инжинирингу, а также приобрести необходимые навыки в процессе проектирования технологии управления персоналом.

Специфика данного модуля обусловлена диалогичностью процесса обучения, что предполагает постоянный, конструктивный диалог преподавателя и студентов, а также студентов друг с другом.

Важную роль в изучении модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг» играет самостоятельная работа студентов. Она может включать в себя подготовку презентации по предложенным темам и аналитическую работу. Итоговая оценка по модулю может включать следующие составляющие:

1. Оценка посещения лекций и семинаров.
2. Оценка докладов- презентации.
3. Оценка участия в научных семинарах и выполнения заданий
4. Оценка аналитической самостоятельной работы

УЭМ1 Инновационное управление трудом

Тема 1. 1 Теоретические и методологические основы управления трудом

Вопросы:

1. Труд как система. Характеристика основных понятий связанных с трудом
2. Управление трудом: понятия и общие положения.
3. Цель и задачи управления трудом
4. Функции, формы, факторы и уровни управления трудом

Литература

1. Куракина Л. Ю. Организация труда персонала : учеб. пособие / Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - 2-е изд., испр. и доп. - Великий Новгород, 2012. - 334 с

2. Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. – 582с. - ISBN 978-5-16-003458-4 : (в пер.) **3.** 3 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг,

интернационализация : учеб. пособие : для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2013. - 299 с- ISBN 978-5-16006649-3 :

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник : для вузов / авт.: А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2013. – 522 с. - ISBN 978-5-16-003544-4

5. Лекция УЭМ 1 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116 **6.** Понятие и субъекты управления трудом [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://studme.org/31378/pravo/sotsialnoe_partnerstvo_sisteme_upravleniya_trudom **7.** Уровни, формы и методы управления трудом[Электронный ресурс] / Режим доступа: http://textbook.news/predpriyatiy-ekonomika/urovni-formyi-metodyiupravleniya.html

8.www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

9.www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал "Управление персоналом")

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Охарактеризуйте роль труда в жизни человека, какими факторами она обусловлена?
2. Назовите классификационные признаки видов труда. Охарактеризуйте основные виды трудовой деятельности.
4. Раскройте главное изменение в социально-экономическом содержании труда на современном этапе. Как оно отражается на развитии сферы труда?
5. Назовите и охарактеризуйте основные направления обогащения социальноэкономического содержания труда.
6. В чем заключается государственная политика в области труда, каковы ее основные направления?

Тема 1.2 Инновационные методы управления трудом

1. Типы и инновационные методы управления трудом 2. Принципы инновационного управления.
3. Функции инновационного управления трудом
4. Факторы формирования трудового потенциала организации
5. Оценка трудового потенциала организации.
6. Механизм управления инновационным трудом

Литература

1. Куракина Л. Ю. Организация труда персонала : учеб. пособие / Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - 2-е изд., испр. и доп. - Великий Новгород, 2012. - 334 с
2. 2 Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. – 582с. - ISBN 978-5-16-003458-4 : (в пер.) 3. 3 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие : для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2013. - 299 с- ISBN 978-5-16006649-3 :
4. Инновации в управлении трудом на предприятиях [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=4122

5. Лекция УЭМ 1 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116
6. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»).
4. www.kadrovik.ru (сайт журнала "Справочник кадровика")

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Раскройте содержание экономической категории “трудовые ресурсы”. Охарактеризуйте трудовые ресурсы как планово-учетную категорию.
2. Что понимается под термином “трудовой потенциал работника”?

Охарактеризуйте структуру трудового потенциала работника.

3. Что такое трудовой потенциал организации? Какова структура трудового потенциала организации? дайте характеристику элементам, входящим в его состав.
4. Раскройте взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества - трудовой потенциал организации - трудовой потенциал человека.
5. дайте определение персонала организации и назовите его основные категории. Прокомментируйте различия в классификации персонала по категориям в России и в странах с развитой рыночной экономикой.
6. В чем заключается принципиальное отличие категорий “руководитель” и “специалист”?

Тема 1.3 Управление мотивацией труда

1. Управление мотивацией труда: выбор мотиваторов труда; политика заработной платы; политика вознаграждений и услуг; политика участия в успехе; управление затратами на персонал.
2. Характеристика структурных элементов управления мотивацией труда.
3. Элементы системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.
4. Нормативные документы, регламентирующие различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

Литература

1. 1 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие : для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. унт упр. ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2013. - 299 с- ISBN 978-5-16-006649-3 :
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник : для вузов / авт.: А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2013. – 522 с. - ISBN 9785-16-003544-4
3. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - М. : Норма : Инфра-М, 2011. – 351 с. - ISBN 978-5-91768-215-0. - ISBN 978-5-16-005099-7
4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://econom-lib.ru/4-48.php

Лекция УЭМ 1 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116 6. Управление мотивацией труда [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://laboureconomics.ru/glava8/p83

7. www.personal-mix.ru (научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом)

8. www.vopreco.ru (сайт журнала "Вопросы экономики")

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Назовите критерии эффективности труда и дайте им характеристику. Какое место среди них занимает производительность труда и процесс управления мотивацией?

2. Что такое Мотивация труда и каковы методы ее внедрения? 3.Что понимается под управлением мотивацией труда?

УЭМ 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Тема 2.1. Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом

1.Цель и задачи разработки и внедрения инновационных технологий в сфере управления персоналом.

2Управление функционированием и управление развитием: специфика разработки, обоснования и принятия кадровых решений. 3.Кадровый потенциал и инновации: взаимосвязь и взаимообусловленность.

Литература

1. Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ;
Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. - 582, [2] с. : ил. - (Высшее образование, Бакалавриат). - Библиогр.: с. 572-578. - Удостоен премии Правительства Рос. Федерации в обл. образования. - Соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения. - Электронно-библиотечная система znanium.com. - ISBN 978-5-16-003458-4

2. Федотова Г. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Г. А. Федотова, И. И. Костусенко ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2014. - 160 с. : ил. - Библиогр.: с. 145-149.

1. Лекция УЭМ 2 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116
2. Инновации в управлении персоналом [Электронный ресурс] / Режим доступа:
3. http://econom-lib.ru/4-44.php
4. 4.http://www.bibliofond.ru
5. http://litrus.net/book/read/169444
6. 6.http://bd.fom.ru/report/map/dd030131 9. www.socis.isras.ru/Socls_Body
а. 8.www.sociologica.ru
10. 9.СоцИс (URL: www.socis.isras.ru/Socls_Body)
11. 10.http://kurs.ido.tpu.ru/courses/manpower_managment/tema1.htm

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Каковы сущность и функции инновационных технологий в сфере управления персоналом.
2. Покажите роль труда в развитии человека и общества.

3. Кадровый потенциал и инновации

Тема 2.2 Методология HR-инжиниринга

1. механизмы включения человека в систему бизнеса, поведение, внутренние условия, внешние воздействия, внешние условия.
2. Цель инжиниринга – 3. Требования HR-инжиниринга:
4. Модель рабочего места
5. Построение системы процессов HR-сервисов.
6. Инструменты HR-инжиниринга.

Литература

а. 1.Учебный курс «HR-инжиниринг: введение в методологию» Ю.А. Лунев, к. псих. наук г. Долгопрудный, 2014 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.slideshare.net/RnD_SM/ss-31261512

2. Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. - 582, [2] с. : ил. - (Высшее образование, Бакалавриат). - Библиогр.: с. 572-578. - Удостоен премии Правительства Рос. Федерации в обл. образования. - Соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения. - Электронно-библиотечная система znanium.com. - ISBN 978-5-16-003458-4

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. - 7-е изд., доп. - М. : Норма, 2007. - 447,[1]с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.:с.426-434. - Прил.:с.435-441. - ISBN 978-5-468-00061-8 :

4. Лекция УЭМ 2 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116

5. 3www.sociologica.ru

6. **4.СоцИс** (URL: www.socis.isras.ru/Socls_Body)

7. 5.http://www.grandars.ru/college/sociologiya/socialno-trudovye-otnosheniya.html 8. 6.http://www.creativeconomy.ru/articles/7306/

а. 7.http://www.bibliofond.ru

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Предмет HR-инжиниринга-
2. бизнес-инжиниринг, информационные и социально-психологические подходы
3. Технократический подход к управлению персоналом.
4. Гуманистический подход к управлению персоналом
5. Процессное управление. Управление знаниями.

Тема 2. 3 Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений

1. Активизирующие и креативные технологии в кадровых решениях 2. Лизинг персонала как управленческая технология,
3. Аутсорсинг: виды, преимущества и недостатки.
4. Сущность аутстаффинга, его виды, преимущества и недостатки.

Литература

1.Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. - 582, [2] с. : ил. - (Высшее образование, Бакалавриат). - Библиогр.: с. 572-578. - . - ISBN 978-5-16-003458-4

2. Костусенко И. И. Кадровая безопасность организации : учеб. пособие / И. И. Костусенко, Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2015. - 85, с.-15экз

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. - 7-е изд., доп. - М.
: Норма, 2007. - 447,[1]с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.:с.426-434. - Прил.:с.435441. - ISBN 978-5-468-00061-8 :

4. http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm

5.www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")

6. www.kadrovik.ru (сайт журнала "Справочник кадровика") www.top-personal.ru (сайт журнала "Управление персоналом")

7. www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")

8. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)

9. Лизинг персонала: порядок оформления отношений [Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/labor_law/leasing.shtml

10. Лекция УЭМ 2 [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116

11. **АУТСОРСИНГ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ** [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.elitarium.ru/autsorsing-preimushhestva-nedostatki-kompanijadejatelnost-postavshhiki-resursy-biznes-sotrudnichestvo/

12. Понятие и сущность аутстаффинга. Виды аутстаффинга[Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.managertip.ru/tubvs-438-1.html

Пакеты прикладных профессиональных программ (пппп)

1. справочная правовая система «консультант плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуализированная справочная информация.

2. справочная правовая система «гарант»/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценка; правовой консалтинг.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. дайте характеристику социальной политики государства; назовите ее основные субъекты и объекты, принципы и институты.

2. Лизинг персонала как управленческая технология, схема функционирования, преимущества и недостатки

3 Что такое аутстаффинг, его виды? Раскройте его содержание, порядок заключения

УЭМ 3- Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

3.1Теоретические основы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом

1.Сущность, предмет и содержание ФСА.

2.Цель, задачи и принципы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом

Литература

1. Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. – 582с. - ISBN 978-5-16-003458-4 :

2. 3 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие : для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2013. - 299 с- ISBN 978-5-16-006649-3

3. Экономика и социология труда : Учеб.для вузов / Под ред.А.Я.Кибанова;Гос.ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2009. – 582с.

4. Генкин Б.М.Экономика и социология труда : Учеб.для вузов. - 7-е изд.,доп. - М. : Норма, 2007. - 447с.

5. Экономика труда:теоретический и практический анализ : Учеб.для вузов / Под ред.А.А.Федченко. - М. : Экзамен, 2007. - 510с. ГРИФ

6. Остапенко Ю.М. Экономика труда : Учеб.пособие для вузов / Гос.ун-т упр. - 2-е изд.,перераб.и доп. - М. : Инфра-М, 2009. - 270,с.

7. Сущность и задачи функционально-стоимостного анализа [Электронный ресурс]/ Режим доступа http://textbook.news/ekonomicheskiy-analiz_726/suschnost-zadachifunktsionalno-stoimostnogo.html

8. Лекция УЭМ 3[Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116

8.http://lo1.ru/gos/1/5.3.htm

9.http://www.russia-diplom.ru/soci/56-sociologicheskie-issledovaniya.html

10www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1 Цель и задачи функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом?

2 Принципы функционально-стоимостного анализа систем и технологий управления персоналом?

3 Перечислите основные технологии управления персоналом?

4 От чего зависит величина репрезентативной выборки

Тема 3.2 Функционально-трудовой анализ

1. Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности

2. Виды и цели анализа ФСА

3. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности

Литература

1.Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. - 582, [2] с. : ил. - (Высшее образование, Бакалавриат). - Библиогр.: с. 572-578. - Удостоен премии Правительства Рос. Федерации в обл. образования. - Соответствует Федер. гос. образоват. стандарту 3-го поколения. - Электронно-библиотечная система znanium.com. - ISBN 978-5-16-003458-4 : (в пер.) : 564.85

2.Остапенко Ю.М.Экономика труда : учеб. пособие для вузов / Гос.ун-т упр. - 2-е изд.,перераб.и доп. - М. : Инфра-М, 2009. - 270,[2]с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.:с.265-267. - Глоссарий:с.268-271. - ISBN 978-5-16-003063-0(в пер.) :

3Понятия и виды функционально-трудового анализа [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://web-konspekt.ru/791-ponyatiya-i-vidy-funkcional-no-trudovogo-analiza.html

4Лекция УЭМ 3[Электронный ресурс]/Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?spec=380403.68.1&showfolder=1206116

5Этапы функционально-трудового анализа и их содержание [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://web-konspekt.ru/791-ponyatiya-i-vidy-funkcional-no-trudovogoanaliza.html

6Функционально-трудовой анализ как инструмент нормирования управленческого труда [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://journal.safbd.ru/sites/default/files/articles/92-95_2011-2.pdf

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. В чем сущность и цели функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности?
2. В чем преимущества ФСА перед другими методами анализа трудовой деятельности? Ответ прокомментируйте на конкретном примере.
3. Назовите и охарактеризуйте этапы и стадии проведения ФСА трудовой деятельности.
4. Раскройте методику проведения ФСА трудовой деятельности.
5. В чем особенности проведения ФСА трудовой деятельности руководителей?
6. В чем особенности проведения ФСА подразделений аппарата управления организации

Тема 3.2 Этапы и содержание функционально-стоимостного анализа управления персоналом

1. Подготовительный и информационный этапы ФСА управления персоналом:
2. Выбор объекта анализа, конкретизация задач проведения ФСАУП.
3. Аналитический этап: формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция. Оценка степени значимости функций и требования по их реализации.
4. Требования, предъявляемые к разработке функционально-стоимостного анализа управления персоналом

Литература

1.Мелихов Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий : учеб.практ. пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. - 2-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2015. - 342 с.

2.Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом. - СПб. : Питер, 2003. - 272с. : ил. - (Теория и практика менеджмента). - Библиогр.:с.270-272.

3. Управление персоналом. Часть1: Учеб.пособие/ Авт.-сост.Л.Ю.Куракина; НовГУ им. Ярослава Мудрого.- Великий Новгород, 2007.-420с.

4. Управление персоналом. Часть11: Учеб.пособие/ Авт.-сост.Л.Ю.Куракина; НовГУ им. Ярослава Мудрого.- Великий Новгород,2007.-288с.

5.Классификация компетенций [Электронный ресурс] **http://www.directeducation.ru/powins-197-1.html**

6.Технология управления персоналом организации [Электронный ресурс] **http://www.k2x2.info/uchebniki/upravlenie_personalom/p7.php**

7.Функционально-стоимостной метод - метод анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: http://studopedia.org/4-21536.html

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Какие ФСАУП включает следующие этапы: подготовительный,
2. Дайте характеристику информационному этапу?

3. Дайте характеристику аналитическому этапу?
4. Дайте характеристику творческому этапу?
5. Дайте характеристику исследовательскому этапу?
6. Дайте характеристику рекомендательному этапу?
7. Дайте характеристику внедренческому этапу?

Требования, предъявляемые к разработке функционально-стоимостного анализа управления персоналом

Семестровая аттестация.

Технологии и формы организации

Экзамен. Экзамен представляет собой итоговую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов.

Экзаменационный билет включает 2 вопроса и практическое задание.

Приёмы: самостоятельная подготовка и ответ на предложенный экзаменационный билет.

Задание для семестровой аттестации:

Подготовиться к вопросам экзамена, иметь навыки выполнения практической ситуации

Демонстрационный вариант оценочных средств

Характеристика оценочного средства № 1

ЗАДАНИЕ

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Задание является одним из средств текущего контроля в освоении учебного модуля УЭМ 1 Инновационное управление трудом, УЭМ Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений и УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом.

Задание является средством проверки и оценки знаний студентов по освоенному материалу, а также умений применять полученные знания для решения поставленных задач.

В рамках освоения УЭМ 1 Инновационное управление трудом, УЭМ Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений и УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом. выдаётся индивидуально каждому студенту задания. Студенты выполняют задания поэтапно в письменном виде к каждому практическому занятию. В случае неудовлетворительной оценки студенту даётся неделя на исправление ошибок. Во время проверки выполненной работы оценивается способность студента найти правильный ответ на поставленный вопрос, умение применять полученные в ходе лекций и практик математические знания и умения. Максимальное количество баллов, которые может получить студент за задания по модулю, равно 55 баллов.

Управление трудом и HR- инжиниринг: **практикум** / Сост.: Куракина Л.Ю..; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. - 55 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2281

Пример задания : Матричное моделирование регламентов деятельности персонала

Для того чтобы освоить базовые навыки моделирования, необходимо выполнить ряд заданий. Задания состоят из следующих этапов — заполнение нижеследующих анкет (табл. 3.5.1. – 3.5.16):

а) предъявляются примеры описания;

a) предъявляется анкета, которую необходимо заполнить, исходя из оценки ситуации своего реального подразделения или компании (описание в формате «как есть»);

b) заполняются матричные проекции «классификатор на классификатор» и «функции на элементы управленческого цикла».

При выполнении задания ориентируйтесь сначала на свое представление, а затем используйте должностные инструкции и Положение о подразделении/компании — это будет дополнительным тестом проверки точности своих образов.

Таблица 3.5.1. Анкета «Перечень организационных звеньев»

№	НАИМЕНОВАНИЕ, СОДЕРЖАНИЕ

и т.д.

Таблица 3.5.10. Анкета «Матрица проекций функциональных обязанностей в части основной и обеспечивающей деятельности на организационные звенья»

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ / ЗВЕНЬЯ				

и т.д.

Характеристика оценочного средства №2
ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

2.1 Общие сведения об оценочном средстве

Подготовка студентом доклада-презентации является одним из видов текущего контроля и оценки его знаний, умений и навыков, уровня сформированности некоторых компетенций при освоении учебного модуля **УЭМ 1 Инновационное управление трудом, УЭМ Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений и УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом.** Студентам предлагается самостоятельно освоить одну из тем, проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы MS POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с результатами своей работы. Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 45 баллов.

Пример темы семинарского занятия:

Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений

Занятие проводится в форме дискуссии, на основе проведенного анализа публикаций по проблематике создания и внедрения инновационных технологий, связанных с разработкой, обоснованием и принятием кадровых решений в современной организации (присутствуют элементы интерактивности).

Основной вопрос дискуссии: «Каковы наиболее актуальные проблемы и ограничения процедур создания и внедрения инновационных технологий, связанных с разработкой, обоснованием и принятием кадровых решений в современной организации?»

Характеристика оценочного средства № 3
ТЕСТЫ

3.1 Общие сведения об оценочном средстве

Тест является видом итогового контроля и оценки знаний, умений и навыков, уровня сформированности компетенций студента при освоении учебного элемента модуля **УЭМ 1 Инновационное управление трудом, УЭМ Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений и УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом.** Задания в тестовой форме достаточно полно отображают планируемую содержательную структуру изучаемого и контролируемого материала, дают возможность ранжировать студентов по уровням подготовленности: чем меньше пробелов в ответах обучаемого на тестовые задания, тем лучше структура его знаний; чем выше его тестовый балл, тем выше качество его подготовленности.

Тест формируется индивидуально для каждого студента из банка тестовых заданий согласно плана. По каждой теме случайным образом выбирается несколько вопросов. Максимальное количество баллов за тест – 35.

Пример Теста

1.Функционально-стоимостный анализ это:
а)метод технико-экономического исследования функций управления
б)метод социальных исследований функций управления
в)метод технических исследований функций управления

2.Функционально-стоимостный анализ позволяет выявить:
а)только лишние функции
б)только дублирующие функции
в)лишние или дублирующие функции управления

3.Фукнционально-стоимостный анализ позволяет определить:
а)степень централизации функций управления персоналом
б)степень децентрализации функций управления персоналом
в)степень централизации и децентрализации функций управления персоналом

4.Функционально стоимостный анализ системы управления персоналом включает следующие этапы:
а)подготовительный и информационный
б)аналитический и творческий
в)исследовательский, рекомендательный и внедренческий
г)подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий.

5.На творческом этапе выдвигаются:
а)идеи и способы выполнения функций управления, формулирование на их основе вариантов реализации функций, предварительная оценка и отбор наиболее целесообразных реальных из них б)расчеты и обработка данных
в)сбор необходимой информации

6.Творческий этап включает:
а)выработку предложений по совершенствованию СУП
б)систематизацию предложений по функциям
в)формирование вариантов выполнения функций
г)анализ и предварительный отбор предложений для реализации
д)выработку предложений по совершенствованию СУП, систематизацию предложений по функциям, формирование вариантов выполнения функций, анализ и предварительный отбор предложений для реализации

7.На творческом этапе решаются задачи по:
а)совмещению функций
б)совмещению функций, возможности ликвидации ненужных функций, совершенствование элементов системы управления персоналом, устанавливаются разные варианты выполнения основных функций, производится обсуждение и отбор наиболее реальных вариантов с точки зрения из реализации в)возможности ликвидации ненужных функций

8.На творческом этапе в разработке предложений участвует:
а)весь творческий коллектив
б)часть творческого коллектива

9.Внесение предложений творческого этапа регистрируется:
а)в специальном журнале доступному кругу лиц имеющим специальный допуск
б)в специальном журнале доступном всем желающим

10.На творческом этапе в качестве экспертов:
а)могут привлекаться другие специалисты
б)не могут привлекаться другие специалисты

11.Для обоснования эффективности каждого предложения используется:
а)только метод «мозговой атаки»
б)только метод коллективного блокнота
в)только метод морфологического анализа
г)методы «мозговой атаки», коллективного блокнота, контрольных вопросов, «6-5-3», морфологического анализа, «мозгового штурма», синектический, морфологический, «Дельфы», ПАТТЕРН и др.

12.Выбор методов поиска идей при творческом этапе осуществляется исходя из:
а)особенностей объекта анализа
б)конкретных ситуаций, сложившихся в процессе выполнения функций управления
в)особенностей объекта анализа и конкретных ситуаций, сложившихся в процессе выполнения функций управления

Характеристика оценочного средства № 4
КЕЙС-ЗАДАЧА

в соответствии с паспортом ФОС

Метод Конкретных Ситуаций (МКС) концептуально определяет практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Конкретная Ситуация по конструкции не является хорошо сформулированной проблемой. Здесь поиск и формулирование проблемы - задача студента.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального решения кейс-задачи в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты кейс-задач предлагаются преподавателем на практических занятиях или выбираются из методических указаний. Максимальное количество баллов кейс-задачи – 30.

Пример кейс-задачи

Выявление причин текучести кадров и совершенствование кадровой политики (на примере ООО «Юнич-21» за период 01.01.12-01.04.12 гг.)

ООО «Юнич-21» г. Оренбурга является дочерним предприятием ЗАО «обувная фирма «Юнич» г.Челябинска, создано в 1996 году. Участники ООО «Юнич-21» ЗАО «обувная фирма «Юнич» г.Челябинска (доля в уставном капитале (98%)и физическое лицо (2%). В 2001 году головным предприятием г. Челябинска было принято решение запустить производство обуви в городе Оренбурге. В связи с этим ООО «Юнич-21» с июля 2001 года, кроме реализации продукции занимается также и производственной деятельностью.

Фирма «Юнич-21» выпускает детскую обувь (размер 14,5-20,5), женскую (размер 23,5-26,5) и мужскую обувь (размер 24,5-29,5).

Существующая кадровая политика предприятия привела к увеличению текучести кадров и неявкам персонала на работу. Показатели характеризующие сложившуюся ситуацию представлены в таблице 8.2

Таблица 8.2 – Динамика показателей деятельности ООО «Юнич-21»

	Январь	Февраль	март	апрель
Невыясненные невыходы на работу чел./дни	17	19	22	25
Внутрисменные простои чел/дни	41	52	64	73,3
Выбыло работников по собственному желанию, чел.	7	8	11	14

Возникновение данной проблемы спровоцировано следующими причинами.

Во-первых, на предприятии существует слабая система поощрения. В основном менеджеры ограничиваются отрицательными или положительными репликами в адрес работника, незначительными материальными поощрениями или штрафами. Также на предприятии до сих пор возможны случаи несправедливого распределения путевок на базы отдыха и санатории, культурные мероприятия.

Во-вторых, существует проблема адаптации работника на новом месте. Зачастую новичок приходит на предприятие, а его рабочее место не подготовлено и никто этим особенно не озабочен. С самого начала эти люди предоставлены сами себе, что оказывает отрицательное воздействие на мотивацию и отношение сотрудника к работе.

В-третьих, руководители не всегда учитывают психологическую совместимость людей, не проводится изучение межличностных отношений подчиненных. Это, в свою очередь, приводит к возникновению стрессов у сотрудников и конфликтным ситуациям на предприятии. Зачастую проблемы внутри коллектива так и остаются заботой самого коллектива, что, несомненно, снижает работоспособность и производительность, как конфликтующих сторон, так и окружающих сотрудников (таблица 8.3).

Таблица 8.3 - Показатели производственной деятельности

Показатели	Январь	Февраль	Март	апрель
Выручка от реализации продукции, работ, услуг (тыс. руб)	2759,095	2559,87	2390,62	2221,38
Прибыль от реализации (тыс. руб)	156,5	145,2	135,6	126
Производительность труда (пар)	260	242	226	210

Задание.

1) Закончите заполнение таблицы, проверив числовые данные.
2) Проанализировать возможные пути совершенствования системы стимулирования, создания благоприятных условий для адаптации новых работников; 3) Разработать перечень мероприятий, способных снизить конфликтность в коллективе.

Характеристика оценочного средства № 5

«КОМПЛЕКТ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ»
в соответствии с паспортом ФОС

5.1 Общие сведения об оценочном средстве.

Экзамен представляет собой итоговую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов. Экзаменационный билет включает 2 теоретических вопроса и практическое задание

5.2 Билеты к экзамену по УМ «Управление трудом и HR- инжиниринг»

Пример БИЛЕТА

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Модуль Управление трудом и HR- инжиниринг

Направление 380403 "Управление персоналом"

1. Требования, предъявляемые к разработке функционально-стоимостного анализа управления персоналом
2. Типы и инновационные методы управления трудом
3. Практическая ситуация, задание

Одобрено на заседании кафедры 2017г.

Зав.каф. маркетинга и управления персоналом М.М.Омаров

Приложение Б
(обязательное)
Технологическая карта учебного модуля «Управление трудом и HR- инжиниринг»
семестр 3, ЗЕТ_9__, вид аттестации экз , акад.часов 324, баллов рейтинга450

№ и наименование раздела учебного модуля, КП/КР	№ недели сем.	Трудоемкость, ак.час					Форма текущего контроля успев. (в соотв. с паспортом ФОС)	Макси м. колво баллов рейтин га
		Аудиторные занятия				СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
УЭМ1 Инновационное управление трудом		**6**	**18**		**5**	**72**		**135**
1.1Теоретические и методологические основы управления трудом	1,2	2	3		1	20	Доклад презента ция	45
1.2Инновационные методы управления трудом	3,4	2	6		1	24	задания	55
1.3Управление мотивацией труда	5,6	2	9		3	28	тесты	35
УЭМ 2 Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений		**6**	**18**		**5**	**72**		**135**
2.1Инновационный процесс: методологические основы, специфика проявления в сфере управления персоналом	7,8	2	3		1	20	Докладпре зента ция	45
2.2Методология HR-инжиниринга	9,10	2	9		3	28	задания	55
2.3Актуальные направления реализации инновационных технологий в сфере разработки, обоснования и принятия кадровых решений	11,12	2	6		1	24	тесты	35
УЭМ 3 Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом		**6**	**18**		**4**	**72**		**130**
3.1Теоретические основы функциональностоимостного анализа систем и технологий управления персоналом	13,14	2	3		1	20	Докладпре зента ция	45
3.2 Функционально-трудовой анализ	14,15	2	7		1	28	задания	55
3.3 Этапы и содержание функциональностоимостного анализа управления персоналом	16,17	2	8		2	24	Кейсзада ча	30

Аттестация: **Экзамен**						**36**	Комплект экзаменационных билетов	**50**
Итого:		**18**	**54**		**14**	**252**		**450**

Приложение В
(обязательное)

Карта учебно-методического обеспечения

Учебного модуля _Управление трудом и HR- инжиниринг_____
Направление _Направление подготовки 38.04.03 - Управление персоналом
Формы обучения _очная/заочная_____
Курс___2/2____ Семестр___3/3_____
Часов: всего ____324__, лекций _18/10, практ. зан. 54/22, СРС и виды индивидуальной работы 252/296_ауд. СРС 14/
Обеспечивающая кафедра _Кафедра маркетинга и управления персоналом_____

Таблица 1- Обеспечение учебного модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
1 Куракина Л. Ю. Организация труда персонала : учеб. пособие / Л. Ю. Куракина ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - 2-е изд., испр. и доп. - Великий Новгород, 2012. - 334 Электронный ресурс] Режим доступа: chttps://novsu.bibliotech.ru/Catalog/Index?page=1&sortField=&BasicSearchString=Куракина	13	+
2 Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. – 582с. - ISBN 978-5-16-003458-4 : (в пер.)	2	
3 Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие : для вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронеж. гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2013. - 299 с- ISBN 978-5-16-006649-3 :	5	
4Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник : для вузов / авт.: А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2013. – 522 с. - ISBN 978-5-16-003544-4	2	
5Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - М. : Норма : Инфра-М, 2011. – 351 с. - ISBN 978-5-91768-215-0. - ISBN 978-5-16-005099-7	2	
6 Федотова Г. А. Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Г. А. Федотова, И. И. Костусенко ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2014. - 160 с. : ил. - Библиогр.: с. 145-149. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2117	20	+
Учебно-методические издания		

Рабочая программа по модулю «Управление трудом и HR-инжиниринг» [Электронный ресурс] / Куракина Л.Ю., НовГУ имени Ярослава Мудрого.- Великий Новгород.- 2017-35с.,- Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?showspec=380403.68.1		
Конспект лекций по курсу «Управление трудом и HR-инжиниринг» [Электронный ресурс] / Куракина Л.Ю., НовГУ имени Ярослава Мудрого.- Великий Новгород.- 2017- 48с.,- Режим доступа: http://www.novsu.ru/study/umk/university/r.1180151.ksort.spec_shifr/i.1180151/?showspec=380403.68.1		
Управление трудом и HR- инжиниринг: практикум / Сост.: Куракина Л.Ю..; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2015. - 55 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/Book/-2281		

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
1. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / авт. коллектив: Е. Б. Колбачев [и др.] ; под ред. Е. Б. Кобачева. - Ростов н/Д : Феникс, 2014. - 381, [2] с.	5	
2. Арбатов А. Г. Уравнение безопасности / Алексей Арбатов ; РОДП "Яблоко". - М., 2010. - 295, [1] с., [2] л.	2	
3. Экономика и социология труда : учебник : для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2013. – 582с.	5	

Зав. кафедрой _____ М.М.Омаров
подпись И.О.Фамилия

11 мая 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
НБ НовГУ: Зав. отд. обеспечения _____ Зыкова Т.В
должность подпись расшифровка

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
БИБЛИОТЕКА
Филиал № 5

Действительно для учебного года 2018-2019
Зав. кафедрой М.М Омаров
30.05.2018

Действительно для учебного года 2019-2020
Зав. кафедрой М.М Омаров
15.01.2019

Приложение Г
(обязательное)

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	ФИО лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол заседания кафедры КМУП № 6 от 16.01.2018	16.01.2018	Л.Ю. Куракина	
2	Протокол заседания кафедры № 12 от 30.05.2018	30.05.2018	Л.Ю. Куракина	
3	Протокол заседания кафедры № 5 от 15.01.2019	15.01.2019	И.С. Алексина	