

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УТВЕРЖДЕНО
Декан факультета
дополнительного образования
д.э.н., профессор В.М.Корнев

« ____ » _____ 2018г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
ОРГАНИЗАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Наименование программы переподготовки: Управление персоналом

Программу разработал: Богатырева И.В., к.э.н., доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Самара 2018 г.

1. Цели и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины – приобретение слушателями современных знаний, умений и практических навыков в области формирования и организации функционирования систем организации труда персонала, оплаты труда в организациях, стимулирования персонала.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение современных концепций организации труда;
- изучение теоретических основ, механизмов и методов организации труда работников;
- изучение форм и систем оплаты труда, изучения отечественного и зарубежного опыта организации заработной платы;
- приобретение навыков расчета и определения размеров основных элементов заработной платы, основной и дополнительной;
- изучение основных методов оценки удовлетворенности работников организацией труда и системами оплаты труд;
- разработка и реализация практических решений по совершенствованию организации и оплаты труда.

Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины «Организация и оплата труда персонала» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике (ПК-5);
- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);
- способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основы научной организации и нормирования труда,
- методы и инструменты организации бережливого производства,

- алгоритм внедрения технологии бережливого производства на предприятии,
- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда),
- порядок применения дисциплинарных взысканий.

Уметь:

- использовать на практике знание основ научной организации и нормирования труда, анализа работ и анализа рабочих мест,
- разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала,
- оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной,
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- использовать методы управления затратами компании в рамках концепции бережливого производства.

Владеть:

- навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности,
- методами эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,
- навыками оценки возможных последствий принятия управленческих решений при внедрении бережливого производства,
- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике,
- способностями применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

2. Содержание дисциплины

Наименование темы	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
1. Организация труда персонала	Методы учета и анализа показателей по труду и оплате труда Методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда Методы и инструментарий бережливого производства Рационализация рабочего места по	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24

	<p>системе 5S</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации</p>		
Практические занятия	<p>Основы документооборота и документационного обеспечения</p> <p>Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих</p> <p>Основы технологии производства и деятельности организации</p>	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Самостоятельная работа	<p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок организации труда персонала</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p>	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
2. Нормирование труда	<p>Методы нормирования труда</p> <p>Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат</p> <p>Учет и анализ качества нормирования труда в организации</p> <p>Методы анализа качества норм труда</p> <p>Применение IT-технологий в нормировании труда</p>	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Практические занятия	<p>Порядок анализа состояния нормирования труда</p> <p>Различные методики оценки влияния качества норм на уровень производительности труда</p> <p>Методы разработки нормативов для нормирования труда</p>	6	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Самостоятельная работа	<p>Структура и функции органов по нормированию труда в организации</p> <p>Основы организации разработки нормативных материалов</p> <p>Порядок внедрения, замены и пересмотра действующих норм труда</p>	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24

	Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок нормирования труда персонала		
3. Мотивация и оплата труда персонала	Сущность и эволюция теорий мотивации Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Мотивационные профили персонала Формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Практические занятия	Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат	6	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Самостоятельная работа	Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие оплату труда Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок заключения договоров (контрактов)	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
4. Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации	4	ПК-5; ПК-8; ПК-24
Практические занятия	Локальные нормативные акты	4	ПК-5; ПК-8;

	<p>организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда</p> <p>Основы документооборота и документационного обеспечения</p> <p>Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала</p>		ПК-24
Самостоятельная работа	<p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Порядок заключения договоров (контрактов)</p>	2	

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации - зачет

4. Оценочные материалы дисциплины

Вопросы для зачета

1. основополагающие понятия мотивации: потребности, побуждение (собственно мотивация), вознаграждение
2. Сущность мотивации
3. Первоначальные концепции мотивации: политика кнута и пряника, школа научного управления, теория человеческих отношений
4. Современные теории мотивации (классификация)
5. Сущность содержательных теорий мотивации
6. Теория мотивации Маслоу. Классификация потребностей Маслоу. Использование теории Маслоу в управлении. Критика теории Маслоу
7. Теория Д. Мак-Грегора
8. Теория потребностей Мак Клелланда
9. Двухфакторная теория Герцберга. Классификация факторов в теории Герцберга. Применение теории Герцберга в управлении. Критика теории Герцберга
10. Особенности процессуальных теорий мотивации.
11. Теория ожиданий. Сущность теории ожиданий. Применение теории ожиданий в управлении
12. Теория справедливости. Сущность теории справедливости. Применение теории справедливости в управлении.
13. Межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат
14. Модель Портера-Лоулера. Сущность модели Портера-Лоулера. Применение модели Портера-Лоулера в управлении.
15. Типы мотивации: избегательная, достигательная
16. Мотивационные типы персонала: люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский
17. Основные характеристики типов мотивации работников
18. Методика определения и построения мотивационного профиля сотрудника

19. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам
20. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул»
21. Цели системы вознаграждения: 1. Привлечение персонала в организацию, 2. Сохранение сотрудников в организации, 3. Стимулирование достижения стандартов деятельности и нужного поведения, 4. Контроль за издержками на рабочую силу, 5. Административная эффективность и простота, 6. Соответствие требованиям законодательства
22. Содержание и формы вознаграждения
23. Сущность заработной платы и ее функции
24. Основные принципы и элементы организации заработной платы
25. Сущность постоянной части вознаграждения
26. Порядок разработки системы дифференциации постоянной части вознаграждения: 1. Анализ и описание работ (рабочих мест, должностей), 2. Классификация работ (рабочих мест, должностей). Оценка труда (job evaluation), 3. Анализ рынка труда, 4. Определение цены работы (рабочего места), 5. Установление заработной платы.
27. Риски перехода на оплату труда по системе грейдов.
28. Системы переменной заработной платы: 1. Сдельная оплата труда, 2. Комиссионные или системы стимулирования продаж, 3. Премияльные системы.
29. Системы групповой заработной платы: 1. Вознаграждение по итогам работы подразделения (бригады, команды), 2. Вознаграждение по итогам работы отделения (представительства, филиала), 3. Вознаграждение по итогам работы организации.
30. Премирование по результатам работы компании
31. Система участия в прибыли
32. Приобретение акций компании (опционы)
33. Нематериальное вознаграждение
34. Системы платы за знания и компетенции
35. Современные тенденции в области вознаграждения персонала
36. Инструменты бережливого производства
37. Организация рабочего места по системе 5S
38. Методы нормирования труда
39. Методы разработки нормативов для нормирования труда
40. Основные условия эффективного применения сдельной и повременной форм оплаты труда

Тесты

1. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
 - А) стремится к проявлению самостоятельности
 - Б) обладает творческим мышлением
 - В) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации
 - Г) не любит работать и старается избежать ответственности
2. В чем заключается основная идея школы научного управления (Ф.Тейлор)?
 - А) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе
 - Б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе
 - В) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе
3. В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - А) побудить человека избегать конфликтов
 - Б) побудить человека делать больше и лучше
 - В) побудить человека не превышать своих полномочий

4. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
- А) за достижение плановых показателей
 - Б) за перевыполнение плана
 - В) за выдающиеся заслуги
 - Г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате
5. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
- А) в уважении
 - Б) в самореализации
 - В) в безопасности
6. К добровольным социальным льготам не относятся (выберите несколько ответов)
- А) обязательное медицинское страхование
 - Б) оплата больничных листов
 - В) обязательное пенсионное страхование
 - оплата питания
7. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Херцберг?
- А) содержательной
 - Б) процессуальной
 - В) классической
8. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
- А) теория ожиданий
 - Б) теория справедливости
 - В) теория X, Y
 - Г) пирамида Врума
9. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- А) в самовыражении, самоопределении
 - Б) в общественном признании
 - В) в безопасности
 - Г) физиологические
 - Д) социальные
10. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:
- А) физиологические, потребности, в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования
 - Б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения,
 - В) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования
 - Г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения
11. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?
- А) классические, прогрессивные
 - Б) социальные, экономические
 - В) содержательные, процессуальные
 - Г) теоретические, эмпирические
 - Д) научные, практические

12. Под обогащением труда обычно понимают:

- А) увеличение размера вознаграждения
- Б) увеличение количества выполняемых функций
- В) возможности карьерного роста

13. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно

- А) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения
- Б) честно объяснить причины принимаемых мер
- В) пообещать компенсацию в дальнейшем, чтобы настроить сотрудников на работу

14. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей А.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:

- А) бихевиористов
- Б) школы человеческих отношений
- В) классической школы управления
- Г) школы научного управления

15. Процессуальные теории мотивации изучают

- А) содержание потребностей и мотивов человека
- Б) факторы, влияющие на формирование потребностей
- В) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов

16. Содержательные теории мотивации основываются на:

- А) представлении о справедливости вознаграждения
- Б) анализе процесса выполнения работы
- В) концепции потребностей работника
- Г) идее об удовлетворенности трудом
- Д) оценке соотношения усилий и получаемого результата

17. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

- А) материальное поощрение за хорошо сделанную работу
- Б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо
- В) остроконечная палка, которой подгоняют животных

18. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

- а) возможностям организации
- б) ценности сотрудника
- в) ожиданиям сотрудника

19. В соответствие с Трудовым кодексом РФ, минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – это:

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Б) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда

В) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени

- Г) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника
- Д) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

20. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, тарифная ставка (оклад) – это:

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Б) фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени

В) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника

Г) величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

21. В том случае, когда результаты работника нельзя точно учесть, а также когда выработка продукции в количественном измерении не является решающим показателем, применяется:

А) прямая сдельная система оплаты труда

Б) повременная форма оплаты труда

В) косвенная сдельная система оплаты труда

22. В чем заключается роль минимальной оплаты труда?

А) является средством социальной защиты работников

Б) играет стимулирующую роль

В) составляет сумму прожиточного минимума работника

23. Денежные средства на выплату пенсий поступают в виде страховых платежей, начисляемых в зависимости от размера:

А) фонда социального страхования

Б) фонда оплаты труда

В) премиального фонда

24. Для оплаты труда специалистов и служащих чаще всего применяются:

А) должностные оклады

Б) гонорары

В) тарифные ставки

25. Должны ли системы вознаграждения учитывать минимальную оплату труда?

А) да

Б) нет

26. Из каких средств выплачивается материальная помощь на предприятии?

А) из фонда заработной платы

Б) из фонда развития производства

В) из прибыли

27. Как определяется «относительная (сопоставимая) ценность работы»?

А) на базе количественной оценки всех работ

Б) на базе качественной оценки всех работ

В) на базе значимости работника для предприятия

Г) на базе обзора заработных плат в регионе

28. Какая заработная плата определяется не по конкретному результату, а по времени, которое работник отработает в организации?

- А) повременная
- Б) сдельная
- В) подрядная

29. Какая из перечисленных систем оплаты труда не относится к сдельной форме оплаты?

- А) сдельно-премиальная
- Б) комиссионная
- В) подрядная
- Г) аккордная
- Д) оплата по окладам

30. Какие функции выполняет Пенсионный фонд Российской Федерации в пенсионной системе?

- А) осуществление сбора страховых взносов, выполнение финансовых выплат пенсий
- Б) финансовое регулирование доходов граждан, социальная поддержка
- В) осуществление сбора страховых взносов, финансовое регулирование доходов

31. Минимальная заработная плата:

- А) не имеет силу закона, может быть понижена или отрегулирована с учетом изменения стоимости жизни и других экономических условий
- Б) не имеет силу закона, не подлежит понижению, но должна время от времени регулироваться с учетом изменения стоимости жизни и других экономических условий
- В) имеет силу закона, не подлежит понижению, но должна время от времени регулироваться с учетом изменения стоимости жизни и других экономических условий
- Г) имеет силу закона, но может быть понижена, изменена или отменена, если это необходимо с точки зрения экономии средств в организации

32. Часовая тарифная ставка первого разряда рассчитывается путем:

- А) деления месячной тарифной ставки первого разряда на соответствующий среднемесячный фонд рабочего времени
- Б) умножения месячной тарифной ставки первого разряда на соответствующий среднемесячный фонд рабочего времени
- В) деления дневной тарифной ставки первого разряда на дневную норму выработки

33. При какой форме заработной платы размер заработка зависит от производительности труда работника?

- А) повременно-премиальная
- Б) повременная
- В) сдельная

34. Работникам организаций, не финансируемых из бюджета, системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- А) соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- Б) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами

35. Сумма денег, которую работник наемного труда получает за свой дневной, недельный, месячный труд, носит название:

- А) реальной заработной платы
- Б) номинальной заработной платы
- В) ставки заработной платы

36. Что является целью установления минимальной заработной платы?

- А) предоставление безработным необходимой социальной защиты
- Б) предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты
- В) предоставление всем гражданам, работающим и безработным, необходимой социальной защиты

37. Сущность принципа «кайзен»:

- А) постоянное (ежедневное) постепенное улучшение процессов, которое проводится руководством компании на рабочих местах.
- Б) постоянное (ежедневное) постепенное улучшение процессов, которое проводится руководством цеха и лидерами команд на рабочих местах.
- В) постоянное (ежедневное) постепенное улучшение процессов, которое проводится каждым сотрудником предприятия на своем рабочем месте

38. Расчет цены продукции в бережливом производстве:

- А) себестоимость + прибыль = цена для покупателя.
- Б) прибыль = цена покупателя – затраты на производство

39. Муда это:

- А) создание добавляющей ценности
- Б) время на переналадку оборудования
- В) встраивание контроля качества
- Г) потери
- Д) выравнивание производства

40. Отметьте виды потерь (укажите 7 правильных ответов):

- А) ремонт оборудования
- Б) перепроизводство
- В) ожидание
- Г) уборка рабочей зоны
- Д) лишняя траектория
- Е) лишние движения
- Ж) избыток запасов
- З) переналадка оборудования
- И) лишние этапы обработки
- К) исправление и брак

41. Назовите самый главный из видов потерь:

- А) ненужная транспортировка;
- Б) ожидание;
- В) лишний этап обработки;
- Г) перепроизводство;
- Д) переделка и исправление брака;
- Е) ненужные движения;
- Ж) избыточные запасы

42. Система 5S это:

- А) система планирования административно-хозяйственной деятельности.
- Б) система, которая внедряется после стандартизации рабочих мест.
- В) система, направленная на эффективную организацию рабочих мест.
- Г) система, обеспечивающая уборку рабочих мест.

43. На что влияет система 5 «S»?

- А) на качество и периодичность уборки рабочих мест
- Б) на трудоемкость, рабочую последовательность и сложность выполняемой работы
- В) на производительность, безопасность и качество.
- Г) все вышеперечисленные

44. Сущность заработной платы как экономической категории состоит в том, что она является

- А) элементом издержек производства
- Б) элементом дохода наёмного работника
- В) превращённой формой цены труда
- Г) превращённой формой цены рабочей силы

45. Размер заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда определяется с помощью

- А) тарифного регулирования заработной платы
- Б) организационно-технического нормирования труда
- В) аналитической оценки качества и результативности труда
- Г) форм и систем заработной платы

46. Совокупность нормативных материалов, предназначенных для регулирования и дифференциации оплаты труда работников в соответствии с его качеством, - это

- А) тарифная сетка
- Б) тарифная система
- В) тарифно-квалификационный справочник
- Г) тарифное соглашение

47. Люмпенизированный тип мотивации по Герчикову предполагает, что:

- А) основа мотивации работника это работа на благо страны, родины;
- Б) основополагающим мотивом поведения работника является отлынивание от работы;
- В) преобладающим мотивом поведения работника является признание коллективом вклада работника в общее для подразделения или организации дела;
- Г) главным мотиватором работника является возможность повышения заработной платы

48. Вознаграждения по итогам работы за год, в связи с юбилейными датами относятся к системам

- А) текущего премирования
- Б) единовременного поощрения
- В) специального премирования
- Г) отложенных выплат

49. Что из перечисленного ниже не является разновидностью суммарного метода оценки сложности работ?

- А) метод рядов
- Б) стоимостный метод
- В) классификационный метод
- Г) метод экспертной оценки

50. В основе какого метода оценки сложности работ лежит последовательное попарное сравнение имеющихся на предприятии видов работ?

- А) классификационный метод
- Б) метод экспертной оценки
- В) метод рядов

Критерии оценки зачета:

Оценка	Шкала
Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
Незачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01100-5. <https://www.biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE>

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 398 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. <https://www.biblio-online.ru/book/56C5D0AF-88DD-45E4-BA85-B10CE85587F7>

5.2. Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 314 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8271-8. <https://www.biblio-online.ru/book/90D2ADB8-A85A-4D11-A0AB-4C1F9BAAE032>

2. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7651-9. <https://www.biblio-online.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C>

3. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 412 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00482-3. <https://www.biblio-online.ru/book/ADCBB35F-34AA-479C-8103-951511EEB1D8>

4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : практическое пособие / В.П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2017. — 317 с. — Для бакалавров. — ISBN 978-5-406-05319-5. <https://www.book.ru/book/920264>

5. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. — Москва : КноРус, 2015. — 317 с. — Для бакалавров. — ISBN 978-5-406-04416-2. <https://www.book.ru/book/916466>

6. Погребняк С. Бережливое производство. Формула эффективности. М.: Триуф, 2013. — 308с. — ISBN 978-5-89392-573-9

5.3. Электронные Интернет-ресурсы

5.3.1. Электронные версии учебной литературы

Управление персоналом – <http://www.dist-cons.ru/modules/study/book8/how.htm>

Вы – управляющий персоналом / А.А.Крымов – <http://www.hrazvitie.ru/>

Руководство по подбору персонала на постоянную работу / Николас Берн –
<http://www.emcon.ru/420-206.html>

Управление персоналом / Базаров Т.Ю. (редактор) –
<http://www.cfin.ru/management/people/pmanbook.shtml>

Управление персоналом предприятия / Е.В.Маслов –
<http://enbv.narod.ru/text/Econom/maslov/index.html>

Основы управления персоналом / Шибалкин Ю.А. -
<http://www.hrm.ru/db/hrm/7B2FDA218DFA14DFC3256FA1003EE368/category.html>

Управление персоналом: учебное пособие / В.А.Спивак
http://www.plam.ru/ucebник/upravlenie_personalom_uchebnoe_posobie/index.php

Бережливое производство + шесть сигм в сфере услуг/ Майкл Джордж
<http://www.rulit.me/books/berezhlivoe-proizvodstvo-shest-sigm-v-sfere-uslug-read-495088>

Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании/ Джеймс П. Вумек, Дэниел Т. Джонс
<https://libking.ru/books/sci-economy/510138-dzheyms-vumek-berezhlivoe-proizvodstvo.html>

Нормирование сегодня/Маркова А.
<https://www.litres.ru/anna-markova-10694504/normirovanie-segodnya/chitat-onlayn/>

Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие/Курочкин В.Н.
<http://www.knigafund.ru/books/183771>

5.3.2. Нормативные материалы

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37 –
<http://www.aup.ru/docs/d2/>

Идентификационные номера, справочники, классификаторы – <http://www.aup.ru/docs/klasif/>

5.3.3. Электронные журналы по управлению персоналом

Справочник по управлению персоналом. Журнал российской HR-практики –
<http://pro-personal.ru/journal/SUP/>

HR-Journal.ru — электронный журнал про управление персоналом – <http://www.hr-journal.ru/>

Отдел кадров – <http://personnels.chat.ru/>

Управление персоналом (онлайн-журнал) – <http://www.hro.ru/hrm/>

Кадры предприятия – <http://www.dis.ru/kp/>

5.3.4. Специализированные сайты

Административно-управленческий портал (раздел "Кадры") –

<http://www.aup.ru/personal/?POSTNUKESID=14727eb7a9e30635f70668fae5e037d6>

Корпоративный менеджмент (раздел "Управление людьми") –

<http://www.cfin.ru/management/people/index.shtml>

E-xecutive (справочник профессий) – <http://www.e-xecutive.ru/career/trades/>

HRM: тренинги, тренинговые компании, управление персоналом, кадровый менеджмент –

<http://www.hrm.ru/db/hrm/default.html>

HR-portal – <http://www.hr-portal.ru/>

Эмси Консалтинг (раздел "Кадровый консалтинг") – <http://www.emcon.ru/hrc.html>

КАДРОВИК.РУ: Всероссийский кадровый конгресс – <http://www.kadrovik.ru/>

Технологии корпоративного управления (раздел "Управление персоналом") –

<http://www.iteam.ru/articles.php?pid=3&tid=1&month=12&year=2002>

Ваш проводник в мире персонала – <http://www.hr-zone.net/>

Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом –

<http://pro-personal.ru/>

5.3.5. Youtube-каналы об HRM

HR_blogger HR - лайфхаки, фишки рекрутинга и хедхантинга: <https://goo.gl/idj0YW>

Канал IT-Доминанты - Видео с конференций «нАйТи Ответ» — об IT-рекрутинге и не только: <https://goo.gl/3Y12e3>

Канал HRM-консалтинговой компании «ЭКОПСИ». Видео про HR-аналитику, вовлечённость, мотивацию, ассессмент и прочее. Все на основе исследований и практического опыта компании:

<https://goo.gl/cIWAQ6>

Одна из крупнейших онлайн-баз знаний #HRedu с вебинарами от HR-практиков и управленцев: <https://goo.gl/2OkUyv>

Роль и задачи HR-отдела в компании. Серия вебинаров:

<https://hreduru.timepad.ru/event/470437/>

Канал Института профессионального кадровика с вебинарами по кадровому делопроизводству и Трудовому кодексу: <https://goo.gl/ejvhPU>