

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

Протокол  
Ученого совета  
института экономики  
№ 8 от 28.04.2015

УТВЕРЖДАЮ  
директор института экономики



**Методические рекомендации  
по выполнению курсовой работы**

**Анализ эффективности использования трудового потенциала**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
программа Экономика и управление персоналом

Одобрены на заседании кафедры  
экономики труда и  
управления персоналом

Протокол № 7 от 11.04.2015  
Зав. кафедрой А. Ю. Коковихин  
Коковихин А. Ю.

Рекомендованы УМК  
института экономики

Протокол № 6 от 16.04.2015  
Председатель В. Ж. Дубровский  
Дубровский В. Ж.

Екатеринбург  
2015

## Цель курсовой работы и выбор темы

Целью курсовой работы по «Анализ эффективности использования трудового потенциала» является овладение общими и специальными приемами анализа эффективности создания, применения трудового потенциала. Важной задачей является обоснование соответствия используемых методологических подходов конкретной составляющей потенциала, а так же его уровню (индивидуальный трудовой потенциал, трудовой потенциал предприятия, трудовой потенциал территории).

Данная курсовая работа является частью магистерской диссертации и представляет собой ее аналитический блок. При выборе темы магистрант должен в первую очередь ориентироваться на тематику и направленность магистерской диссертации. Так же возможным является выбор темы из предложенных в рамках данных методических указаний. При этом предметна область, все равно должна совпадать с предметной областью магистерской диссертации.

Магистранты как **очной, так и заочной** формы обучения в выборе уровня анализа трудового потенциала исходят, в том числе, из баз практики, где собирался материал для подготовки магистерской диссертации. При этом **главным условием выбора темы является отсутствие повторения тем в студенческой группе.**

Выполнение курсовой работы может быть осуществлено в 2-х формах:

– поиск и обоснование возможных путей повышения эффективности использования трудового потенциала (на определенном уровне);

- разработка нового диагностического подхода (или аудиторской программы). Информационной базой для дипломной работы данного типа также должно быть базовое предприятие, однако объем исходной отчетной информации для этого типа работы является несколько меньшим из-за что в меньшей степени нуждается в отчетных данных предприятия.

Конкретная формулировка темы курсовой работы формируется в процессе взаимодействия между магистрантом и руководителем курсовой работы, при этом ее согласование с руководителем магистерской диссертации является желательным. После согласования темы, она включается в расписание по кафедре, которым утверждается. После утверждения тем курсовых работ ее изменение возможно только по письменному заявлению магистранта с обоснованием причин изменения.

Руководство курсовыми работами осуществляется преподавателями кафедры Экономики труда и управления персоналом. Ответственность за утверждение тематики и решение организационных задач связанных с написанием курсовой работы возлагается на преподавателя, преподающего дисциплину «Анализ эффективности использования трудового потенциала».

Каждая курсовая работа должна быть подана на рассмотрение руководителю за две недели до срока ее защиты. Срок защиты определяется графиком учебного процесса и утверждается за подписью заведующего кафедрой.

## **СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА курсовой работы**

Общий объем курсовой работы (без приложений) должен составлять 1,5-2 условных печатных листа или 32 - 45 страниц печатного текста.

Основная часть работы представлена ее содержанием (вторая страница текста курсовой работы). Рекомендуемая структура основной части содержит два раздела, в которых последовательно излагаются методологическое обоснование и практическое (прикладное) решение проблемы по теме исследования.

Каждый раздел включает несколько параграфов. Все пункты и разделы должны быть логически связаны между собой.

Введение

Во **Введении** раскрывается сущность и состояние научной проблемы и ее значимость, исходные данные для разработки темы, обоснование уровня научности работы.

Во введении необходимо осветить основные аспекты в определенной последовательности:

- *Актуальность темы*, обоснование важности ее раскрытия, учитывая конкретные особенности отдельных параметров трудового потенциала для деятельности определенных экономических субъектов;

- *Степень разработанности проблемы*, исследуемой в экономической литературе и на практике, уровнем ее методического и методологического обоснования;

- *Цель и задачи* исследования, при формулировании которых необходимо учитывать следующее:

- а) при формулировке цели курсовой (как начальной научной) работы отражают ориентацию на конечные результаты исследования и разработку рекомендаций. Не следует формулировать цель как "Исследование ...", "Изучение ...", так как эти слова указывают на средство достижения цели, а не на саму цель. Пример формирования цели курсовой работы:

- Разработка комплексного подхода к диагностированию параметров трудового потенциала торгового предприятия;

- Комплексное усовершенствование деятельности направленной на анализ трудового потенциала территории;

- Поиск и обоснование путей для активизации использования трудового потенциала на предприятии;

- Поиск и реализация резервов трудового потенциала предприятия (территории, группы работников).

Конкретное определение цели курсовой работы зависит от выбранной темы исследования. Сформулированную цель курсовой работы студент обязательно согласовывает с руководителем до начала выполнения работы;

- б) цель работы - это комплекс вопросов, которые необходимо решить для достижения поставленной цели, рекомендуется формулировать задачи как то:

"обобщить ...", "проанализировать ...", "разработать ...", "выявить зависимости ...", "осуществить сравнение (оптимизацию) ... "и т.

Основными задачами курсовой работы могут быть:

- Изучение и обобщение теоретико-методологических основ (принципов, подходов) с выбранного направления исследования;
- Проведение комплексного анализа трудового потенциала (отдельных составляющих трудового потенциала), которые являются наиболее важными для исследуемого предприятия;
- Проведение всесторонней диагностики и анализа трудового потенциала региона (предприятия) с применением современного инструментария;
- Оценка эффективности состояния объекта исследования (трудоого потенциала соответствующего уровня) на рассматриваемом предприятии;
- Разработка и обоснование методов диагностирования отдельных проблем использования (формирования) трудового потенциала на уровне предприятия (территории);
- Обоснование рыночных перспектив полученных в ходе реализации трудового потенциала в условиях предприятия.

*Объект и предмет* исследования, в определении которых имеет смысл исходить из следующих методических положений:

а) объект исследования - это деятельности предприятия (учреждения, региона) направленная на создание, (развитие, использование) трудового потенциала.

б) предмет исследования - это отдельное направление (составная часть) деятельности, указанной в объекте, которая соответствует объекту исследования и определяет тему курсовой работы.

*Методы исследования*, перечень которых подается, в работе, должны соответствовать достижению поставленной цели с определением того, что именно исследовалось тем или иным методом. Примером предоставления информации о выбранных методах исследования могут быть:

Исследование проводилось с применением диалектического подхода к изучению современного состояния использования (формирования) на

предприятиях (в регионах). Теоретическим и методологическим основанием исследования являются научные разработки отечественных и зарубежных специалистов, связанные с анализом и диагностированием трудового потенциала.

Кроме того, в работе использовались следующие методы научного познания: на этапе сбора, систематизации и обработки информации для проведения исследования - индуктивный; в процессе теоретического осмысления проблемы - дедуктивный, методы анализа и синтеза - для сочетания различных составляющих социально-экономических явлений в единый процесс. Изучая процесс деятельности по формированию (использованию, применению) трудового потенциала на этапе разработки предложений по усовершенствованию механизмов диагностики (мониторинга, аудита) применялись методы детализации, группировки, обобщения, графического, аналитического, логического, экономико-математического моделирования.

Информационную базу исследования составили статистические и экономические данные конкретного предприятия (региона) за период с 201\_ по 201\_ года, данные официальных сайтов государственных органов, материалы сети Интернет, данные статистических сборников и тому подобное;

Рекомендуемый объем поступления - 3 - 5 страниц.

### **Основная часть**

Рекомендуемая структура основной части содержит два раздела, в которых последовательно излагаются теоретико-методическое и аналитическое решение проблемы по теме исследования, а также проводится критический анализ полученных результатов.

Каждый раздел включает несколько параграфов. Все пункты и разделы должны быть логически связаны между собой.

Изложения вопросов темы должно быть оригинальным. Запрещается в работе прямой пересказ содержания учебников, учебных пособий, монографий и нормативных и законодательных актов. Недопустимо цитировать текст, приводить цифровой материал из литературных источников без ссылки на автора, источник информации.

Содержание работы необходимо излагать кратко, не загружать описанием общеизвестных положений, инструкций, нормативных и законодательных актов, избегать повторов и отступлений от основной темы.

**В первом разделе,** как правило, рассматриваются теоретические и методические основы по теме исследования. Этот раздел выступает теоретическим базисом для дальнейшего исследования и решения проблемы, в соответствии с тематикой курсовой работы.

В начале раздела 1 (*подраздел 1.1*) производится концептуализация предмета исследования (конкретной составляющей общего трудового потенциала организации, региона). В данном случае теоретически раскрывается содержание составляющей трудового потенциала, которая выбрана магистрантом в качестве предмета исследования. Характеризуется не только структура данной категории, но и ее место в общей структуре трудового потенциала предприятия. Общий объем рекомендуется 4-5 стр.

*Подраздел 1.2* раскрывает существующие методические подходы к анализу и диагностированию трудового потенциала организации (региона). Анализируются общие подходы и универсальные методики диагностирования. Общий объем рекомендуется 5-7 стр.

В *подразделе 1.3* проводится описание конкретного диагностического инструментария для изучения непосредственного предмета исследования. Желательным является приведение мирового опыта изучения данной проблемы. Общий объем рекомендуется 5-7 стр.

При изложении спорных вопросов относительно указанных в первом разделе методических подходов необходимо приводить мнению разных авторов, критически рассматривать точку зрения каждого из них. Критика должна носить объективный характер. Если существуют различные подходы к решению проблемы, желательно сравнить разные мнения, сделать собственные обобщения.

**Раздел 2. Диагностика трудового потенциала конкретного предприятия (территории).** Главной задачей раздела 2 является анализ внутреннего состояния трудового потенциала, а так же определение уровня его использования на предприятии. В этом разделе магистрант не только проводит оценку

существующих параметров трудового потенциала, но и логически обосновывает возможные направления повышения эффективности его использования в конкретных условиях (предприятия, региона). Количественно определяет степень и глубину проявления изучаемой проблемы, характеризует ее влияние на хозяйственный механизм и рыночную деятельность предприятия (конкурентоспособность региона). Дает общую характеристику возможных путей развития предприятия (региона) с целью устранения выявленных проблем.

Так в частности в *подразделе 2.1.* дается общая характеристика персонала предприятия (трудовых ресурсов региона). Для этого используются унифицированные количественные показатели и методики расчета. Указанные методики не требуют теоретического раскрытия и могут быть использованы без предварительного описания. Рекомендуемый объем 4-6 стр.

В *подразделе 2.2,* магистрантом проводится количественный анализ параметров трудового потенциала конкретного экономического субъекта. Для проведения такого анализа используются методики, описанные и обоснованные в подразделе 1.3. В 2.2, не следует использовать иные методики, а так же раскрывать их теоретическую сущность (она должна быть раскрыта в подразделе 1.3). По возможности, следует избегать экспертных методов оценивания трудового потенциала. При этом следует максимально использовать приемы и методы сравнительного анализа (с предприятием аналогичной отрасли, с регионом схожим по экономико-географическим характеристикам и пр.). Следует помнить, что ключевой задачей данного раздела является не определение абсолютных значений трудового потенциала, а определение возможных недостатков, резервов и проблем, мешающих полноценному использованию трудового потенциала на соответствующем уровне. Рекомендуемый объем 6-8 стр.

В *подразделе 2.3,* дается аналитическое заключение относительно возможных путей повышения эффективности использования трудового потенциала. В данном подразделе не требуются точные, количественно обоснованные, предложения. Однако магистрант должен представить логические выводы по результатам проведенного анализа в подпунктах 2.1 и 2.2. В данном подразделе допускается сравнение полученных результатов с результатами,



полученными при анализе других предприятий (регионов) по схожим методикам. При этом основным заданием данного подраздела является раскрытие возможных путей повышения эффективности использования трудового потенциала, резервы которого были выявлены в ходе проведенного исследования. Рекомендуемый объем 3-6 стр.

Завершается курсовая работа написанием *выводов*, в которых магистрант должен ответить на 3 основных вопроса:

- Насколько вопросы управления (развития, сохранения) трудового потенциала важны для исследуемого предприятия (региона);

- Насколько магистрант в ходе выполнения дипломной работы выполнил задачи, которые ставились в ее начале (во ВСТУПЛЕНИИ);

- Какие резервы реализации (использования, развития) трудового потенциала на уровне исследуемого предприятия (региона) существуют, а так же, считает ли автор целесообразным повышение эффективности соответствующей деятельности.

Как главный вывод необходимо определить, какую конкретно стратегию работы с трудовым потенциалом считает магистрант целесообразной: сохранение, развитие, сокращение, повышение эффективности использования исходя их критериев обеспечения экономической и социальной эффективности. Приведенные в выводах результаты должны логически обоснованы и базироваться на эмпирическом материале, полученном при расчетах осуществленных в разделе 2.2. При этом использовать таблицы или графики в выводах нецелесообразно. Общий объем выводов не должен превышать 4 страниц.

После выводов (если в курсовой работе отсутствуют список сокращений и список терминов) должен быть приведен *список использованной литературы*, в котором указываются все литературные и периодические источники использованных в ходе выполнения дипломной работы. При использовании данных сети Интернет рекомендуется после списка использованных источников приводить перечень сайтов, с которых определенная информация была получена. Нумерация списка литературы и списка сайтов должна быть сквозной, и отдельным подзаголовком не выделяется.

В ходе подготовки курсовой работы студент должен использовать не менее 15-20 литературных источников. Использование списка более 25-30 источников так же не целесообразно. В списке должны быть использованы преимущественно те материалы, на которые в тексте курсовой работы имеются ссылки. Использование в списке источников, которые в работе не использовались – является не целесообразным. Нумерация приводится в алфавитном порядке.

Курсовая работа пишется от третьего лица единственного числа (на- пример, «...автор считает, что...») или от первого лица множественного числа (например, «По-нашему мнению,...»). Стиль написания работы – повествовательный, вопросы в курсовой работе не задаются.

*Приложения* являются не обязательной, однако желательной частью курсовой работы в приложениях автор кроме материалов связанных с текстом курсовой работы приводит ксерокопии отчетных данных предприятия (региона), которые стаи эмпирической основой исследований проведенных в курсовой работе. Задача указанных ксерокопий – подтверждение реалистичности проблемы рассмотренной автором.

## **Оформление курсовой работы**

Курсовая работа должна оформляться с учетом требований ГОСТов (приведенный ниже текст базируется на требованиях ГОСТ Р 7.0.11-2011 Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. «Диссертация и автореферат диссертации. Структура и правила оформления»)

### **Общие рекомендации**

Не допускается использование жирного шрифта, курсива и подчеркивания.

Пункты курсовой работы не должны начинаться и/или заканчиваться таблицей, рисунком, формулой или цифрой.

### **Оформление текста курсовой работы**

1. Основной текст должен быть разделен на главы и параграфы или разделы и подразделы, которые нумеруют арабскими цифрами.

2. Каждую главу (раздел) курсовой работы начинают с новой страницы.

3. Заголовки располагают посередине страницы без точки на конце. Переносить слова в заголовке не допускается. Заголовки отделяют от текста сверху и снизу тремя интервалами.

4. Работа должна быть выполнена печатным способом с использованием компьютера и принтера на одной стороне листа белой бумаги одного сорта формата А4 (210x297 мм) через полтора интервала и размером шрифта 14 пунктов. Курсовая работа должна быть скреплена (иметь переплет).

Буквы греческого алфавита, формулы, отдельные условные знаки допускается вписывать от руки черной пастой или черной тушью.

5. Страницы курсовой работы должны иметь следующие поля: левое – 25 мм, правое – 10 мм, верхнее – 20 мм, нижнее – 20 мм. Абзацный отступ должен быть одинаковым по всему тексту и равен пяти знакам.

6. Все страницы курсовой работы, включая иллюстрации и приложения, нумеруются по порядку без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на котором нумерация страниц не ставится, на следующей странице ставится цифра «2» и т.д.

Порядковый номер страницы печатают на середине верхнего поля страницы.

Библиографические ссылки в тексте курсовой работы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5.

7. Иллюстративный материал может быть представлен рисунками, фотографиями, картами, графиками, чертежами, схемами, диаграммами и другим подобным материалом.

Иллюстрации, используемые в тексте, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости – в приложении.

Допускается использование приложений нестандартного размера, которые в сложенном виде соответствуют формату А4.

Иллюстрации нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

На все иллюстрации должны быть приведены ссылки в тексте курсовой работы. При ссылке следует писать слово «Рисунок» с указанием его номера.

Иллюстративный материал оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.

Иллюстрации в тексте курсовой работы, как правило, выполняются в черно-белом цвете. Таблицы нумеруются не независимо от рисунков. Наименование таблицы ставится перед ней.

8. Таблицы, используемые в курсовой работе, размещают под текстом, в котором впервые дана ссылка на них, или на следующей странице, а при необходимости – в приложении к курсовой работе.

Таблицы нумеруют арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

На все таблицы должны быть приведены ссылки в тексте курсовой работы. При ссылке следует писать слово «Таблица» с указанием ее номера.

Перечень таблиц указывают в списке иллюстративного материала. Таблицы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.

9. При оформлении формул в качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими национальными стандартами.

Пояснения символов должны быть приведены в тексте или непосредственно под формулой.

Формулы в тексте курсовой работы следует нумеровать арабскими цифрами сквозной нумерацией или в пределах главы (раздела).

Номер заключают в круглые скобки и записывают на уровне формулы справа. Формулы оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.

### **Оформление списка литературы**

1. Список литературы должен включать библиографические записи на документы, использованные автором при работе над темой.

2. Список должен быть размещен в конце основного текста, (если в курсовой работе имеется список сокращений и словарь терминов - после словаря терминов).

3. Допускаются следующие способы группировки библиографических записей: алфавитный, систематический (в порядке первого упоминания в тексте), хронологический. Однако, рекомендованным для курсовой работы является алфавитный.

4. При алфавитном способе группировки все библиографические записи располагают по алфавиту фамилий авторов или первых слов заглавий документов. Библиографические записи произведений авторов-однофамильцев располагают в алфавите их инициалов.

5. При наличии в списке литературы на других языках, кроме русского, образуется дополнительный алфавитный ряд, который располагают после изданий на русском языке.

Библиографические записи в списке литературы оформляют согласно ГОСТ 7.1.

### **Оформление приложений**

1. Материал, дополняющий основной текст курсовой работы, допускается помещать в приложениях. В качестве приложения могут быть представлены: графический материал, таблицы, формулы, карты, рисунки, фотографии и другой иллюстративный материал.

2 Приложения располагают в тексте курсовой работы или оформляют как продолжение работы на ее последующих страницах.

Приложения в тексте или в конце его должны иметь общую с остальной частью работы сквозную нумерацию страниц.

3 В тексте курсовой работы на все приложения должны быть даны ссылки. Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте курсовой работы.

4 Приложения должны быть перечислены в оглавлении курсовой работы с указанием их номеров, заголовков и страниц.

Приложения оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 2.105.

*Оформление списка сокращений и условных обозначений (в случае наличия в работе)*

Сокращение слов и словосочетаний на русском и иностранных европейских языках оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ 7.11 и ГОСТ 7.12.

Применение в курсовой работе сокращений, не предусмотренных вышеуказанными стандартами, или условных обозначений предполагает наличие перечня сокращений и условных обозначений.

Наличие перечня не исключает расшифровку сокращения и условного обозначения при первом упоминании в тексте.

Перечень помещают после основного текста.

Перечень следует располагать столбцом. Слева в алфавитном порядке или в порядке их первого упоминания в тексте приводят сокращения или условные обозначения, справа – их детальную расшифровку.

Наличие перечня указывают в оглавлении курсовой работы.

*Оформление списка терминов (в случае наличия в работе)*

При использовании специфической терминологии в курсовой работе должен быть приведен список принятых терминов с соответствующими разъяснениями.

Список терминов должен быть помещен в конце текста после перечня сокращений и условных обозначений.

Термин записывают со строчной буквы, а определение – с прописной буквы. Термин отделяют от определения двоеточием.

Наличие списка терминов указывают в оглавлении курсовой работы.

Список терминов оформляют в соответствии с требованиями ГОСТ Р 1.5.

### **Примерный перечень тем курсовых работ**

1. Анализ трудового потенциала аграрного предприятия
2. Анализ путей повышения эффективности использования трудового потенциала предприятия.
3. Анализ эффективности трудового потенциала региона.
4. Анализ инновационного потенциала промышленного предприятия;
5. Анализ эффективности кадровой политики по формированию и развитию трудового потенциала организации.
6. Анализ резервов роста производительности труда путем повышения эффективности использования трудового потенциала предприятия.
7. Анализ социально-экономических факторов формирования трудового потенциала в регионе.
8. Анализ эффективности использования потенциала рабочего времени на предприятии.

9. Анализ эффективности структуры кадрового потенциала предприятия
10. Анализ эффективности оценки индивидуального трудового потенциала в процессе отбора персонала на предприятии
11. Анализ и оценка условий использования трудового потенциала на предприятии (в регионе).
12. Анализ биологической составляющей трудового потенциала производственного предприятия
13. Анализ социально-экологического потенциала предприятия
14. Анализ эффективности мотивационного потенциала предприятия.
15. Анализ стратегии формирования трудового потенциала предприятия (региона).
16. Сравнительный анализ эффективности формирования кадрового потенциала на предприятиях отрасли (указать отрасль)
17. Анализ трудового потенциала предприятия (региона) с использованием инновационных технологий оценки
18. Анализ экономических затрат, связанных с формированием трудового потенциала предприятия (региона).
19. Анализ эффективности условий (внутренней среды организации) для реализации трудового потенциала.
20. Анализ эффективности социальной политики предприятия как направления формирования трудового потенциала.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **а) основная литература:**

1. Как повысить результативность труда сотрудников : практическое пособие / Н. В. Демидова ; Изд.-торговая корпорация "Дашков И К°". Москва : Дашков И К°, 2010.
2. Повышайте производительность труда / Дидье Нуайе ; [пер. с фр. Л. Дмитриева]. Москва : Претекст, 2007 (Тула : ИПО Лев Толстой).
3. Экономика труда: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / А. И. Рофе [и др.]; под ред. А. И. Рофе. Москва : МИК, 2007.

4. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов экон. специальностей: учеб. пособие студентов для вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика"/ А. Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ЮНИТИ, 2007.

#### **б)дополнительная литература**

1. Бергер Д., Бергер Л. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда.- Альпина Бизнес Букс, Альпина Паблишерз, 2008.
2. Будаев Т.Б., Волгин Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-пресс, 2006. – 200 с.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методика. Практика. - Альпина Паблишерз, 2010.
4. Ветлужских Е. Стратегическая карта, системный подход и КРІ. Инструменты для руководителей. – М.: Альпина Бизнес Букс, Альпина Паблишерз, 2008 г. – 208 с.
5. Власова В.М., Журавкова И.В., Крылов Э.И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учебное пособие для вузов. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с.
6. Волгин Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования. – М.: Альфа-пресс, 2006. – 198 с.
7. Злоказов Ю.И., Хруцкий В.Е. Управление производительностью труда: Нормативный подход. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 160 с.
8. Клочков А. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010 г. – 160 с.
9. Кязимов К.Г. Социальное партнерство: Практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица. – М.: Энас, 2008. – 192 с.
10. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда. - М.: Финансы и статистика, 2003. -368 с.
11. Макушева Ю.А., Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 351 с
12. Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н. Экономика социально-трудовых отношений в схемах и таблицах: Учебно-методическое пособие для вузов. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 296 с.
13. Петров А.Ю. Экономический анализ производительности труда: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Экономистъ, 2003. – 128 с.
14. Ржехин В. М., Алеканд Д. А., Коваленко Н. В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция. - Вершина, 2007.
15. Системы оплаты труда. Harvard Business Review on Compensation. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008 г. – 216 с.
16. Смирнов С.Л. Практические методы повышения производительности труда. – Спб.: 2009. – 42 с.
17. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерения экономической ценности персонала. Пер. с англ. – М.: Вершина, 2006.
18. Чаринцева В.А. Управление производительностью / Под ред. Ф.И.Парамонова. – М.:Благовест-В, 2006. – 279 с.



19. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. - М.: Вершина, 2007. - 208 с.
20. Экономика труда: социально-трудовые отношения: Учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. / под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2006 – 735 с.
21. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 623 с.
22. Экономика труда: Управление трудом на предприятии; Аудит и контроллинг; Антикризисное управление (под ред. Горелова Н.А.) Изд. 2-е. – С-Пт.: Питер, 2007.- 704 с.
23. Эмерсон Гарингтон. Двенадцать принципов производительности. – М.: Бизнес-информ, 1997. – 197 с.

### **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1. [www.minzdravsoc.ru](http://www.minzdravsoc.ru) Министерство здравоохранения и социального развития РФ
2. [www.fnpr.org.ru](http://www.fnpr.org.ru) Федерация Независимых Профсоюзов России
3. <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm> Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии
4. <http://www.rcppp.pf/> Российский союз промышленников и предпринимателей
5. [www.niitruda.ru](http://www.niitruda.ru) Научно-исследовательский институт труда и социального страхования
6. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) Национальный союз кадровиков
7. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) Портал о кадровом менеджменте
8. [www.hr-portal.ru](http://www.hr-portal.ru) Сообщество профессионалов HR-portal
9. [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) Международное сообщество менеджеров