

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры



подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины
Кадровый консалтинг и аудит М2.ДВ.5

Направление подготовки: 080200.68 - Менеджмент

Профиль подготовки: Менеджмент в здравоохранении

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Пшеничный С.П.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

Протокол заседания кафедры № ____ от "____" 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК № ____ от "____" 201__ г

Регистрационный № 810881614

Казань

2014

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) ассистент, б/с Пшеничный С.П. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента , Sergey.Pshenichnyi@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Целью курса "Кадровый консалтинг и аудит" является формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области технологий анализа кадровых процессов на современных предприятиях. Главная цель курса состоит в получении практических навыков по разработке и реализации программы кадрового аудита предприятия. Существенное внимание уделяется анализу реальных ситуаций, с которыми сталкиваются практикующие специалисты при проведении кадрового аудита и осуществлении кадрового консалтинга в компаниях.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " М2.ДВ.5 Профессиональный" основной образовательной программы 080200.68 Менеджмент и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 1 курсе, 1 семестр.

Данная учебная дисциплина относится к специальной части дисциплин гуманитарного цикла учебного плана направления "Менеджмент".

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1 (общекультурные компетенции)	Способность развивать свой общекультурный и профессиональный уровень и самостоятельно осваивать новые методы исследования
ОК-2 (общекультурные компетенции)	Способность к изменению профиля своей профессиональной деятельности
ПК-1 (профессиональные компетенции)	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
ПК-2 (профессиональные компетенции)	Способность разрабатывать корпоративную стратегию
ПК-7 (профессиональные компетенции)	Владение методами стратегического анализа
ПК-14 (профессиональные компетенции)	Способность разрабатывать учебные программы и методическое обеспечение для преподавания управлентеских дисциплин

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- цели и задачи аудита персонала;
- основные направления аудита персонала;
- технологию проведения аудита персонала;
- содержание кадрового консалтинга и его элементы;
- этапы построения системы кадрового консалтинга.

2. должен уметь:

- определять цели, задачи и направления кадрового аудита в организации;
- осуществлять выбор целевых показателей аудита;
- применять экономические и организационно-статистические методы при анализе системы управления персоналом организации;
- применять методы оценки аудиторских рисков.

3. должен владеть:

- навыками создания и ведения системы кадровой информации;
- способностями выявления типичных ошибок при проведении кадрового аудита;
- методиками документационного сопровождения процессов кадрового аудита и консалтинга.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

В результате изучения дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" студенты должны демонстрировать способность и готовность к организации и проведению кадрового аудита персонала, построению системы консалтинговой поддержки кадровых процессов в современных организациях.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 1 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю**Тематический план дисциплины/модуля**

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Сущность и цели кадрового консалтинга и аудита	1		2	0	0	тестирование
2.	Тема 2. Направления кадрового аудита и консалтинга. Технология проведения аудита.	1		2	0	0	тестирование
3.	Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение аудита.	1		2	0	0	тестирование

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
4.	Тема 4. Современные методы кадрового консалтинга.	1		0	2	0	презентация
5.	Тема 5. Аудиторская информация в сфере управления персоналом.	1		0	2	0	презентация
6.	Тема 6. Разработка программы аудита персонала в организации.	1		0	4	0	презентация
7.	Тема 7. Анализ рисков, возникающих в процессе проведения кадрового аудита	1		0	2	0	презентация
8.	Тема 8. Составление аудиторского заключения по результатам кадрового аудита организации	1		0	4	0	презентация
9.	Тема 9. Расчет и анализ показателей применяемых в кадровом аудите	1		0	2	0	домашнее задание
10.	Тема 10. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию кадрового потенциала организации	1		0	2	0	дискуссия
11.	Тема 11. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию системы управления персоналом организации	1		0	2	0	дискуссия

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
12.	Тема 12. Консультационная поддержка деятельности организации по повышению экономической эффективности управления персоналом	1		0	2	0	дискуссия
.	Тема . Итоговая форма контроля	1		0	0	0	экзамен
	Итого			6	22	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и цели кадрового консалтинга и аудита

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие аудита персонала. Его цели и задачи. Субъекты и объект кадрового аудита. Уровни кадрового консалтинга и аудита. Место аудита персонала в системе управления организацией.

Тема 2. Направления кадрового аудита и консалтинга. Технология проведения аудита.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Аудит кадрового потенциала организации. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита. Оценка организационной структуры и функционального разделения труда в организации. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации. Этапы проведения аудита персонала. Их характеристики и особенности.

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение аудита.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Общая и специальная части нормативно-правового обеспечения аудита персонала. Обзор федерального трудового законодательства, регулирующего трудовые отношения в организации. Законодательство регламентирующее нормативно-правовое обеспечение кадрового аудита. Локальные НПА организации по регулированию трудовых отношений.

Тема 4. Современные методы кадрового консалтинга.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный опыт.

Тема 5. Аудиторская информация в сфере управления персоналом.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Виды аудиторской информации. Требования к аудиторской информации. Методы получения и источники информации для оценки системы управления персоналом в организации.

Тема 6. Разработка программы аудита персонала в организации.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Принципы и методы проведения кадрового аудита. Этапы разработки программы аудита персонала в организации. Их характеристики и особенности. Ответственность за реализацию программы.

Тема 7. Анализ рисков, возникающих в процессе проведения кадрового аудита

практическое занятие (2 часа(ов)):

Виды рисков связанных с оценкой эффективности системы управления человеческими ресурсами организации. факторы влияющие на величину рисков. Методы снижения рисков, возникающих при проведении кадрового аудита.

Тема 8. Составление аудиторского заключения по результатам кадрового аудита организаций

практическое занятие (4 часа(ов)):

Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.

Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения. Выводы и рекомендации по результатам кадрового аудита в разрезе различных уровней системы управления персоналом.

Тема 9. Расчет и анализ показателей применяемых в кадровом аудите

практическое занятие (2 часа(ов)):

Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности системы управления персоналом. Подходы к анализу показателей кадрового аудита.

Тема 10. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию кадрового потенциала организации

практическое занятие (2 часа(ов)):

Оптимизация структуры кадрового состава. Совершенствование использования рабочего времени в организации. Консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата в организации.

Тема 11. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию системы управления персоналом организации

практическое занятие (2 часа(ов)):

Консультационная поддержка по вопросам планирования, маркетинга и привлечения персонала в организацию. Разработка системы мотивации персонала. Оптимизация деятельности специализированных функциональных подразделений по управлению персоналом. Совершенствование программ развития персонала в организации.

Тема 12. Консультационная поддержка деятельности организации по повышению экономической эффективности управления персоналом

практическое занятие (2 часа(ов)):

Консультационная поддержка по вопросам планирования и оптимизации затрат на персонал. Разработка мер и мероприятий с целью снижения текучести кадров и повышения производительности труда.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Сущность и цели кадрового консалтинга и аудита	1		подготовка к тестированию	2	тестирование
2.	Тема 2. Направления кадрового аудита и консалтинга. Технология проведения аудита.	1		подготовка к тестированию	2	тестирование
3.	Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение аудита.	1		подготовка к тестированию	2	тестирование

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
4.	Тема 4. Современные методы кадрового консалтинга.	1		подготовка к презентации	4	презентация
5.	Тема 5. Аудиторская информация в сфере управления персоналом.	1		подготовка к презентации	2	презентация
6.	Тема 6. Разработка программы аудита персонала в организации.	1		подготовка к презентации	4	презентация
7.	Тема 7. Анализ рисков, возникающих в процессе проведения кадрового аудита	1		подготовка к презентации	2	презентация
8.	Тема 8. Составление аудиторского заключения по результатам кадрового аудита организации	1		подготовка к презентации	4	презентация
9.	Тема 9. Расчет и анализ показателей применяемых в кадровом аудите	1		подготовка домашнего задания	4	домашнее задание
10.	Тема 10. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию кадрового потенциала организации	1			3	дискуссия
11.	Тема 11. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию системы управления персоналом организации	1			3	дискуссия
12.	Тема 12. Консультационная поддержка деятельности организации по повышению экономической эффективности управления персоналом	1			3	дискуссия

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
	Итого				35	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

еализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Процесс изучения дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" включает в себя проведение лекционных занятий в соответствии с тематическим планом. При изложении лекционного материала преподавателю рекомендуется использовать презентации в программе Power Point, электронный планшет, фрагменты видеоматериалов по теме лекции.

Промежуточным контролем знаний студентов в течение и обучения являются контрольные тесты (2) по ключевым темам читаемой дисциплины. Особенное место при чтении курса занимают практические занятия. На практических занятиях при освоении новой темы студентам выдаются задания направленные на закрепление практических навыков в данной предметной области. За выполнение задания студентам выставляются баллы.

В конце семестра набранные баллы суммируются.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и практических рекомендаций в области управления персоналом России и за рубежом.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными учебными ресурсами;
- изучение Интернет-ресурсов;
- выполнение домашних заданий;
- индивидуальные и групповые консультации по наиболее сложным вопросам.

Формой итогового контроля знаний студентов является письменный экзамен, в ходе которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения управленческих задач, выполняемых специалистом по управлению персоналом.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Сущность и цели кадрового консалтинга и аудита

тестирование , примерные вопросы:

Студент должен знать основные определения и понятия по данной теме.

Тема 2. Направления кадрового аудита и консалтинга. Технология проведения аудита.

тестирование , примерные вопросы:

Студент должен знать основные определения и понятия по данной теме.

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение аудита.

тестирование , примерные вопросы:

Студент должен знать основные определения и понятия по данной теме.

Тема 4. Современные методы кадрового консалтинга.

презентация , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Современные методы кадрового консалтинга".

Тема 5. Аудиторская информация в сфере управления персоналом.

презентация , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Аудиторская информация в сфере управления персоналом".

Тема 6. Разработка программы аудита персонала в организации.

презентация , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Разработка программы аудита персонала в организации".

Тема 7. Анализ рисков, возникающих в процессе проведения кадрового аудита

презентация , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Анализ рисков, возникающих в процессе проведения кадрового аудита".

Тема 8. Составление аудиторского заключения по результатам кадрового аудита организации

презентация , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Современные методы кадрового консалтинга".

Тема 9. Расчет и анализ показателей применяемых в кадровом аудите

домашнее задание , примерные вопросы:

Решение задач по теме "Расчет и анализ показателей применяемых в кадровом аудите".

Тема 10. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию кадрового потенциала организации

дискуссия , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию кадрового потенциала организации".

Тема 11. Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию системы управления персоналом организации

дискуссия , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Консультационная поддержка деятельности организации по совершенствованию системы управления персоналом организации".

Тема 12. Консультационная поддержка деятельности организации по повышению экономической эффективности управления персоналом

дискуссия , примерные вопросы:

Подготовка материала для обсуждения по теме "Консультационная поддержка деятельности организации по повышению экономической эффективности управления персоналом".

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Вопросы к экзамену:

1. Понятие аудита персонала. Субъекты и объект кадрового аудита.
2. Цели и задачи кадрового аудита.
3. Место аудита персонала в системе управления организацией. Уровни кадрового консалтинга и аудита.
4. Принципы и методы проведения кадрового аудита.
5. Аудит кадрового потенциала организации.
6. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
7. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации.

8. Этапы проведения аудита персонала. Их характеристики и особенности.
9. Понятие кадрового консалтинга. Субъекты и объект кадрового консалтинга.
10. Цели и задачи объект кадрового консалтинга.
11. Принципы и методы проведения кадрового консалтинга.
12. Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
13. Виды аудиторской информации.
14. Требования к аудиторской информации.
15. Методы получения и источники информации для оценки системы управления персоналом в организации.
16. Локальные НПА организации регламентирующие проведение кадрового аудита.
17. Виды рисков связанных с оценкой эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.
18. Методы снижения рисков, возникающих при проведении кадрового аудита.
19. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
20. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
21. Подходы к анализу показателей кадрового аудита. Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности системы управления персоналом.
22. Методы анализа социально-психологического климата в организации.
23. Механизмы улучшения социально-психологического климата в организации.
24. Оптимизация деятельности специализированных функциональных подразделений по управлению персоналом.
25. Механизмы совершенствования программ развития персонала в организации.
26. Механизмы планирования и оптимизации затрат на персонал.
27. Механизмы снижения текучести кадров и повышения производительности труда.

7.1. Основная литература:

1. Управленческое консультирование: Учебное пособие / М.М. Соколова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 215 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=256142>
2. Аудит: Учебное пособие / С.А. Касьянова, Н.В. Климова. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. - 175 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=207645>
3. Рогуленко, Т. М. Основы аудита [Электронный ресурс] : учебник / Т. М. Рогуленко, С. В. Пономарева. - 3-е изд., стереотип. - М. : Флинта : МПСИ, 2011. - 509 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=454580>
4. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 282 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=347768>
5. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос. / Н.И. Шаталова, Н.А. Александрова и др.; Под ред. Н.И.Шаталовой - М.: ИНФРА-М, 2010. - 221 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=192574>

7.2. Дополнительная литература:

1. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=246967>
2. Малое предпринимательство: организация, управление, экономика: Учебное пособие / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 349 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=194771>

3. Документационное обеспечение делового общения: Учебное пособие / Л.С. Коробейникова, О.М. Купрюшина; Под ред. Д.А. Ендовицкого. - М.: Магистр, 2011. - 302 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=244969>
4. Лукаш, Ю. А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. А. Лукаш. - М.: Флинта, 2012. - 201 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=455354>
5. Блюмин, А. М. Информационный консалтинг: Теория и практика консультирования [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. М. Блюмин. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 364 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=402978>
6. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. ◆ 2/2012: Ежемесячный научно-практический журнал / Национальный союз Управление персоналом (НаСОУП). - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 80 с. URL: <http://www.znanium.com/bookread.php?book=392927>

7.3. Интернет-ресурсы:

HR-portal: HR-сообщество и публикации - <http://hr-portal.ru/>

Все для HR-менеджера и кадровика: кадровый портал KADROVIK.RU - <http://www.kadrovik.ru/>

Информационный портал для специалистов по кадрам - <http://www.pro-personal.ru/>

Портал о кадровом менеджменте - <http://www.hrm.ru/>

Сайт по кадровому делопроизводству - <http://www.kadrovik-praktik.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Кадровый консалтинг и аудит" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Мультимедийный проектор

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080200.68 "Менеджмент" и магистерской программе Менеджмент в здравоохранении .

Автор(ы):

Пшеничный С.П. _____
"___" 201 ___ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____
"___" 201 ___ г.