

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр бакалавриата Менеджмент



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

Программа дисциплины
Управление персоналом Б1.Б.18

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Финансовый менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Михайлов Ф.Б.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Юрьева О. В.

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

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

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

Регистрационный No

Казань
2019

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) доцент, к.н. (доцент) Михайлов Ф.Б. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , FBMIhajlov@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

В ходе изучения дисциплины рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами, проблемы адаптации, мотивации и оценки персонала. Изучение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний, а также навыков работы по стратегическому управлению человеческими ресурсами планированию и комплектованию штата в свете стратегических приоритетов, обучению и развитию персонала через призму стратегии и разработки новых структур службы управления HR и управления эффективностью персонала организации.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " С.Д.Ф.6 Специальные дисциплины" основной образовательной программы 220501.65 Управление качеством и относится к федеральному компоненту. Осваивается на 4 курсе, 7 семестр.

Изучение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" имеет целью дать основы теоретических и методологических знаний и навыков работы по формированию функционированию системы управления человеческими ресурсами, стратегическому планированию кадровой работы, технологии управления персоналом, его развитием, оценка эффективности деятельности персонала организации, организационному развитию и отношению с персоналом в свете гармонизации интересов компании и ее сотрудников.

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)	знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ОК-3 (общекультурные компетенции)	способность занимать активную гражданскую позицию
ОК-4 (общекультурные компетенции)	умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи
ПК-3 (профессиональные компетенции)	знание основ кадрового планирования и умением применять их на практике
ПК-4 (профессиональные компетенции)	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике
ПК-5 (профессиональные компетенции)	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- источники и способы привлечения персонала;
- технологию отбора персонала;
- сущность профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- способы социальной адаптации в коллективе;
- содержание мероприятий по управлению деловой карьерой;
- способы подготовки и переподготовки руководящих кадров;
- технологию выявления навыков руководителя;
- основные направления рациональной организации труда;
- методы оценки деятельности персонала и подразделений предприятия;

2. должен уметь:

- составлять объявление о приеме на работу;
- принимать решения по профессиональной ориентации (переориентации) персонала;
- определять сильные стороны претендента и его перспективы продвижения по службе;
- выбирать методику подготовки руководящих кадров различных уровней;
- анализировать причины текучести кадров;
- составлять гибкий график работы;

3. должен владеть:

иметь навык:

- подготовить резюме и заполнить анкету о приеме на работу;
- проводить тестирование и собеседование при найме на работу;
- оценивать работу персонала и подразделений организации;

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- полученные знания на практике применять в области:

1. Стратегического планирования человеческими ресурсами.
2. Маркетинга персонала
3. Организационного развития компании.
4. Комплектования штата организации.
5. Организации эффективной деятельности персонала
6. Развития и деловой оценки персонала.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

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

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 4 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. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	4	8	6	6	0	Дискуссия
2.	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	4	8	6	6	0	Письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	4	8	6	8	0	Дискуссия
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	4	8	8	8	0	Творческое задание
	Тема . Итоговая форма контроля	4		0	0	0	Зачет
	Итого			26	28	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 1.1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами
Тема 1.2. Методология управления человеческими ресурсами
Тема 1.3. Система управления человеческими ресурсами.
Тема 1.4. Кадровая политика организации
Тема 1.5. Кадровый потенциал организации
Тема 1.6. Служба управления человеческими ресурсами

практическое занятие (6 часа(ов)):

Основные теории и подходы к управлению персоналом (классические теории; теории человеческих отношений; теории человеческих ресурсов; теории человеческого капитала, теории стратегического управления человеческими ресурсами). В настоящее время научное направление "Управление персоналом" формируется на стыке наук: теории и организации управления, психологии, социологии, конфликтологии, этики, экономики труда, трудового права, политологии и ряда других наук. В связи с тем, что теории управления персоналом развивались вместе с различными школами управления, последние наложили отпечаток на название первых.

Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 2.1. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала
Тема 2.2. Маркетинг персонала
Тема 2.3. Стратегическое планирование человеческих ресурсов.
Тема 2.4. Оперативное планирование человеческих ресурсов в организации
Тема 2.5. Планирование потребности в кадрах организации, отбор и набор персонала
Тема 2.6. Маркетинг персонала
Тема 2.7. Стратегическое планирование человеческих ресурсов.
Тема 2.8. Оперативное планирование человеческих ресурсов в организации

практическое занятие (6 часа(ов)):

Формирование человеческих ресурсов включает в себя: своевременное и качественное обеспечение предприятия соответствующими кадрами; создание условий для максимальной реализации способностей работников и достижения целей организации. Условия успешного управления человеческими ресурсами: 1) четкость и достижимость поставленных целей; 2) глубина, объективность, комплексность анализа воздействия на систему управления человеческими ресурсами и организацию в целом; 3) ясность и взаимосвязанность планов работы организации, а также обеспеченность их всеми видами ресурсов; 4) соответствие уровня квалификации персонала выполняемой работе; 5) совместное участие как можно большего числа сотрудников в разработке и реализации стратегических планов; 6) высокое качество контроля реализации стратегического плана и требований оценки его социально-экономической эффективности; 7) внедрение и использование современных средств труда и технологий; 8) делегирование полномочий, создание гибких условий труда. Формировать кадровый состав следует в соответствии с такими показателями: 1) фактическая численность работников, включающая постоянных и временных работников, а также совместителей; 2) состав работников по характеру выполняемых ими видов деятельности (основные, вспомогательные, административные); 3) состав работников по социально-демографическим характеристикам (полу, возрасту, религии, национальности и др.); 4) квалификационный уровень человеческих ресурсов.

Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов

лекционное занятие (6 часа(ов)):

Тема 3.1. Развитие человеческих ресурсов в организации
Тема 3.2. Управление карьерой сотрудников
Тема 3.3. Методы мотивации персонала
Тема 3.4. Организационное развитие человеческих ресурсов.
Тема 3.5. Развитие человеческих ресурсов в организации
Тема 3.3. Управление карьерой сотрудников
Тема 3.4. Методы мотивации персонала
Тема 3.5. Организационное развитие человеческих ресурсов.

практическое занятие (8 часа(ов)):

Развитие человеческих ресурсов - основная роль менеджера среднего звена, которая заключается в систематическом обеспечении условий для роста квалификации и развития личности подчиненных. Развитие человеческих ресурсов - это деятельность, направленная на развитие потенциальных способностей работников с целью их постоянного роста и развития. Набор подходящих людей в организацию является началом этой деятельности. Для блага организации руководство должно постоянно работать над всемерным повышением потенциала кадров. Развитие кадров, повышение потенциала приводит к росту производительности труда, прибыльности организации. Для развития человеческих ресурсов используют методы: профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе; оценка производственной деятельности; система вознаграждения; профессиональная подготовка, обучение, стажировка, повышение квалификации и переквалификация (переподготовка).

Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами

лекционное занятие (8 часа(ов)):

Тема 4.1. Деловая оценка персонала
Тема 4.2. Основные направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
Тема 4.3. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.
Тема 4.4. Аудит персонала в организации.
Тема 4.5. Деловая оценка персонала
Тема 4.6. Основные направления повышения эффективности управления человеческими ресурсами.
Тема 4.7. Оценка эффективности системы управления человеческими ресурсами.
Тема 4.8. Аудит персонала в организации

практическое занятие (8 часа(ов)):

Многие практические исследования продемонстрировали возможность УЧР на практике повысить эффективность компании. Самые распространенные способы повышения эффективности включали: заключение позитивного психологического контракта; повышение степени мотивации и приверженности персонала; повышение квалификации персонала и расширение базы умений и навыков; делегирование сотрудникам большей ответственности, с тем чтобы они могли полнее использовать свои умения и навыки; составление плана карьерного развития и определение требований к уровню компетентности; внедрение процессов управления эффективностью и непрерывным развитием; использование систем управления вознаграждением для информирования сотрудников о том, что организация считает наиболее важным и за что она готова предоставлять финансовые и нефинансовые вознаграждения; разработку стратегий трудовых отношений, которые гарантируют сотрудникам право голоса.

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. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	4	8		10	дискуссия
2.	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	4	8	подготовка к письменной работе	14	письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	4	8	подготовка к контрольной точке	15	контрольная точка
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	4	8	подготовка к творческому экзамену	15	творческое задание
	Итого				54	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

образовательные тренинги, проектирование и разбор проблемных ситуаций, психологические тренинги.

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

Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами
дискуссия , примерные вопросы:

Дискуссия на темы: 1. Принципы 2:0 в управлении человеческими ресурсами. 2. Модель 4С в управлении человеческими ресурсами. 3. Специфика мотивации в управлении человеческими ресурсами. 4. Стратегические программы развития персонала 5. Современные методы развития персонала в организации 6. Понятие деловой карьеры и ее виды 7. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента 8. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации 9. Основные причины внутриорганизационного движения персонала 10. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации

Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов

письменная работа , примерные вопросы:

При оценке эффективности системы управления человеческими ресурсами важно проанализировать результаты работы кадровой службы. Аудит работы службы управления человеческими ресурсами - это оценка реализации стратегических и тактических целей кадровой политики, качества разработки корпоративных стандартов и их соблюдения, вклада кадровой службы в повышение социальной и экономической эффективности деятельности организации. Особенностью деятельности служб управления человеческими ресурсами в России является перестройка их организационной структуры в соответствии с изменяющимися стратегическими целями предприятий, резко возросшей ролью человеческого фактора в создании добавленной стоимости и, следовательно, возросшими возможностями влияния этих служб на результаты деятельности предприятий. В ходе анализа работы кадровой службы выявляется ее вклад в результаты деятельности компании и реализацию стратегических и тактических целей кадровой политики, а также наличие, качество и соблюдение программ, регламентов и стандартов в области управления человеческими ресурсами. Аудит позволяет определить социальную и экономическую эффективность системы управления человеческими ресурсами, наметить пути ее совершенствования. В ходе аудита анализируются следующие основные направления деятельности службы управления человеческими ресурсами: - разработка и согласование с высшим руководством организации кадровой политики и программ формирования, использования и развития кадров; - доведение до менеджеров общей философии и стратегии кадровой политики организации; - обсуждение с менеджерами существующих проблем в сфере кадровой политики и определение путей их решения; - реализация программ укомплектования, использования и развития персонала в организации; - методологическое обеспечение действующей в компании системы управления человеческими ресурсами; - контроль за выполнением руководителями структурных подразделений и филиалов компании программ укомплектования, использования и развития кадров; - обеспечение соответствия принимаемых менеджерами решений трудовому законодательству и стандартам организации в сфере кадровых вопросов; - анализ эффективности кадровых решений по каждой из функций системы управления человеческими ресурсами; - разработка мероприятий по совершенствованию кадровой политики в организации.

Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов

контрольная точка , примеры вопросы:

Описание ситуации: Продавец Петрова А.К. работает в отделе один год. За время работы ей удалось в достаточной мере освоить ассортимент отдела, установить доброжелательные отношения с коллективом сотрудников. По характеру спокойная, уравновешенная. К работе относится ответственно, проявляет желание работать в магазине. Однако в общении с покупателями инициативы не проявляет. Реагирует на вопросы, просьбы о помощи в выборе товара, доброжелательна, но старается свести это общение к минимуму. С большей увлеченностью занимается расстановкой товара, поддержанием чистоты и порядка в торговом зале, в связи с чем потенциальные покупатели часто остаются без внимания продавца и уходят. Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Петровой А.К. на проявление инициативы в общении с покупателями.

Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами

творческое задание , примерные вопросы:

Написать ЭССЕ в свободной манере повествования. В отношении объёма и функции эссе граничит с публицистической статьёй примерно 1 страница. Темы эссе: 1. Методы обучения персонала 2. Формирование кадрового резерва 3. Управление талантами в организации 4. Мое представление о лидерстве 5. Лидер мужчина и женщина 6. Разница восточного и западного типов лидерства 7. Кто для меня лидер в настоящем времени моей страны. 8. Кто для меня лидер в семье 9. Кто для меня лидер в литературе и кино 10. Лидеры прошлого.

Итоговая форма контроля

зачет (в 4 семестре)

Примерные вопросы к зачету:

Примерные вопросы к экзамену:

1. Сущность концепции управления человеческими ресурсами.
2. Современные теории управления о роли человека в организации
3. Эволюция принципов управления персоналом
4. Персонал современной организации и его классификация
5. Политика управления человеческими ресурсами (кадровая политика), ее содержание и основные задачи
6. Виды кадровой политики в практике современного менеджмента
7. Взаимосвязь стратегии и политики управления человеческими ресурсами в современной организации
8. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами
9. Правовое обеспечение системы управления персоналом
10. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
11. Трудовой потенциал организации и его структура
12. Повышение эффективности труда персонала на основе активизации трудового потенциала.
13. Применение методики аудита персонала для анализа потенциала человеческих ресурсов организации.
14. Содержание функциональной деятельности по привлечению и отбору персонала
15. Повышение эффективности отбора на основе аналитического анализа профессиональных компетенций вакантных рабочих мест в организации
16. Методы отбора претендентов в организацию
17. Социально-экономическое значение эффективной трудовой адаптации персонала в организации
18. Условия и факторы трудовой адаптации персонала
19. Методы управления трудовой адаптацией
20. Содержание основных теорий мотивации и их классификация
21. Практика мотивации персонала в современном менеджменте
22. Стратегический подход к разработке программ мотивации персонала
23. Задачи развития персонала в организации.
24. Стратегические программы развития персонала
25. Современные методы развития персонала в организации
26. Понятие деловой карьеры и ее виды
27. Основные модели развития карьеры в практике менеджмента
28. Планирование и методы подготовки кадрового резерва руководителей в современной организации
29. Основные причины внутриорганизационного движения персонала
30. Планирование профессионально-квалифицированного движения персонала в организации

31. Высвобождение персонала
32. Задачи деловой оценки персонала в организации
33. Методы деловой оценки персонала
34. Технология аттестации персонала в организации
35. Оценка деятельности подразделений управления персоналом
36. Показатели оценки эффективности системы управления персоналом
37. Анализ эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

7.1. Основная литература:

1. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. - М.: Дашков и К, 2011. - 292 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=291639>
3. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы в системе социоэкономических уравнений - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2010. - 361 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=198025>
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=426081>
5. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=246967>
6. Кибанов А.Я., Баткаева И.А. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова; ГУУ - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 695 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=444619>

7.2. Дополнительная литература:

1. Бычкова В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 237 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=319107>
2. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
3. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>
4. Бухалков М.И. Управление персоналом.: Учебник / М.И. Бухалков. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 400 с. <http://znanium.com/bookread2.php?book=337769>

7.3. Интернет-ресурсы:

- А.В. Бычкова. Управление персоналом - <http://www.aup.ru/books/m1286/>
- А.М. КАРЯКИН.УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ - <http://www.aup.ru/books/m900/>
- Батычко В. Т. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007 - <http://www.aup.ru/books/m239/>
- Горбатова М.М. Кемерово: Юнити, 2002 - <http://www.aup.ru/books/m1411/>
- Журнал HR-Менеджмент - <http://www.hrm.ru/>
- Журнал KADROVIK.RU - <http://www.kadrovik.ru/>
- Управление персоналом лекции - <http://infomanagement.ru/lekcyi/8/1>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление персоналом" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

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 "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

интерактивная доска

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки Финансовый менеджмент .

Автор(ы):

Михайлов Ф.Б. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.