МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное учреждение высшего профессионального образования

"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр заочного обучения и профессиональной переподготовки кадров с высшим образованием



УТВЕРЖДАЮ

Программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами БЗ.Б.4

Направление подготовки: 080200.62 - Менеджмент

Профиль подготовки: <u>Финансовый менеджмент</u>
Квалификация выпускника: <u>бакалавр</u>
Форма обучения: <u>заочное</u>
Язык обучения: <u>русский</u>
Автор(ы):
Юрьева О.В.
Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В.
СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В. Протокол заседания кафедры No от """201г
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр заочного
обучения и профессиональной переподготовки кадров с высшим образованием): Протокол заседания УМК No от "" 201г
Регистрационный No
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) доцент, к.н. Юрьева О.В. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента, OVJureva@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 НR и управления эффективностью персонала организации.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3.Б.4 Профессиональный" основной образовательной программы 080200.62 Менеджмент и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 3 курсе, 5, 6 семестры.

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б3.Б.5 Профессиональный" основной образовательной программы 080200.62 Менеджмент и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 3 курсе, 5 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел " СД.Ф.6 Специальные дисциплины" основной

образовательной программы 220501.65 Управление качеством и относится к федеральному компоненту. Осваивается на 3 курсе, 5 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 (обще (общекультурные компетенции)	знание базовых ценностей мировой культуры и готовностью опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии
ОК-3 (обще (общекультурные компетенции)	способность занимать активную гражданскую позицию
ОК-4 (обще (общекультурные компетенции)	умение анализировать и оценивать исторические события и процессы в их динамике и взаимосвязи
ПК-3 (проф (профессиональные компетенции)	знание основ кадрового планирования и умением применять их на практике



Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции				
ПК-4 (проф (профессиональные компетенции)	знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике				
ПК-5 (проф (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;
- 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. должен демонстрировать способность и готовность: способность занимать активную гражданскую позицию; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; способность находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результат; способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры.



4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины отсутствует в 5 семестре; зачет в 6 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) Практические Лабораторные			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами	5	1-3	3	1	0	дискуссия
	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	5	3-6	3	1	0	письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	6	6-9	1	3	0	контрольная точка
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	6	9-12	1	3	0	творческое задание
	Тема . Итоговая форма контроля	6		0	0	0	зачет
	Итого			8	8	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Раздел 1 Современные подходы к управлению человеческими ресурсами *лекционное занятие (3 часа(ов)):*

Тема 1.1. Современные подходы к персоналу и управлению человеческими ресурсами Тема1.2. Методология управления человеческими ресурсами Тема 1.3. Система управления человеческими ресурсами

практическое занятие (1 часа(ов)):



Тема 1.4. Кадровая политика организации Тема 1.5. Кадровый потенциал организации Тема1.6. Служба управления человеческими ресурсами

Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов *лекционное занятие (3 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

практическое занятие (1 часа(ов)):

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

Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов *лекционное занятие (1 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.

практическое занятие (3 часа(ов)):

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.

Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами *лекционное занятие (1 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.

практическое занятие (3 часа(ов)):

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

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	5	1-3		32	дискуссия
2.	Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов	5	3-6	подготовка к письменной работе	3.7	письменная работа
3.	Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов	6	6-9	подготовка к контрольной точке	30	контрольная точка

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
4.	Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами	6	9-12	подготовка к творческому экзамену	30	творческое задание
	Итого				124	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

тренинги развития управленческих навыков, проектирование и разбор проблемных ситуаций, коммуникативные 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:

Вопросы для дискуссии: 1. Сущность управления человеческими ресурсами 2. Новая концепция управления человеческими ресурсами 3. Эволюция принципов управления персоналом 4. Человеческие ресурсы в общем процессе управления организацией

Тема 2. Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов

письменная работа, примерные вопросы:

Контрольная работа, примерные вопросы: 1. Сущность стратегического управления человеческими ресурсами. 2. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами 3. Маркетинг управления человеческими ресурсами 4.Оперативное планирование человеческими ресурсами.

Тема 3. Раздел 3. Развитие человеческих ресурсов

контрольная точка, примерные вопросы:

Контрольная работа, примерные вопросы: 1.Стратегическое управление развитием человеческих ресурсов. 2.Управление карьерой. 3. Развитие систем мотивации. 4. Организационное развитие в системе управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Раздел 4. Повышение эффективности управления человеческими ресурсами творческое задание, примерные вопросы:

Творческое задание, примерные темы: 1. Методы оценки эффективности системы управления человеческим ресурсами. 2. Аудит персонала и его составные части 3. Современные методы повышения эффективности управления человеческими ресурсами 4. Роль менеджеров и специалистов по персоналу в повышении эффективности организации.

Тема. Итоговая форма контроля

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. Ковалевич, И. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. А. Ковалевич, В. Т. Ковалевич. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 210 с. - ISBN 978-5-7638-2237-3. http://www.znanium.com/bookread.php?book=443205



2. 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.: 60х90 1/16 + CD-ROM. - (Высшее образование). (п, cd rom) ISBN 978-5-16-003824-7, 600 экз. http://www.znanium.com/bookread.php?book=192574

7.2. Дополнительная литература:

- 1.Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Учебник для бака-лавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К-", 2013. 392 с. URL: http://www.znanium.com/bookread.php?book=415041
- 2.Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография М.: НИЦ Инфра-М, 2012. 128 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=304426
- 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. 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. Управление персоналом организации: Учебник / Государственный Университет Управления; Под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с. http://www.znanium.com/bookread.php?book=92801
- 7. Трудовой кодекс, Часть 1.2012.80 с.

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-Менеджемент - http://www.hrm.ru/

Журнал KADROVIK.RU - http://www.kadrovik.ru/

Управление персоналом лекции - http://www.aup.ru/books/m1286/

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Управление человеческими ресурсами" 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 оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

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.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен студентам. Электронная библиотечная система "Консультант студента" предоставляет полнотекстовый доступ к современной учебной литературе по основным дисциплинам, изучаемым в медицинских вузах (представлены издания как чисто медицинского профиля, так и по естественным, точным и общественным наукам). ЭБС предоставляет вузу наиболее полные комплекты необходимой литературы в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов с соблюдением авторских и смежных прав.



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 оборудованием 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.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 080200.62 "Менеджмент" и профилю подготовки Финансовый менеджмент.

Автор(ы)	•		
Юрьева (O.B		 _
"_"_	201 _	_ г.	
Рецензен	нт(ы):		
Фахрутді	инова Е.В		
" "	201	_ г.	