

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»  
Экономический факультет



УТВЕРЖДАЮ  
и.о. декана экономического факультета  
факультет

*Е.В. Огурцова*  
Е.В. Огурцова  
2019 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки магистратуры  
*38.04.01 Экономика*

Профиль подготовки магистратуры  
*Экономика труда*

Год начала подготовки по учебному плану 2017

Квалификация (степень) выпускника

*Магистр*

Форма обучения  
*Заочная*

Саратов,  
2019

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Фурсов А.Л.	<i>А.Л. Фурсов</i>	
Председатель НМК	Балаш О.С.	<i>О.С. Балаш</i>	
Заведующий кафедрой	Дорофеева Л.И.	<i>Л.И. Дорофеева</i>	
Специалист Учебного управления	Григорьев С.А.	<i>С.А. Григорьев</i>	<i>27.06.2019</i>

## 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Управление человеческими ресурсами» являются:

- формирование представлений о формировании и эффективном использовании человеческих ресурсов на микро- и макроуровнях, создании условий для максимальной реализации человеческих ресурсов и достижения целей субъектов предпринимательства, отдельных отраслей и национальной экономики в целом.
- получение навыков организации творческих коллективов для решения экономических и социальных задач и руководства ими
- приобретение умений разрабатывать стратегии предприятий и организаций различных форм собственности и их отдельных подразделений, касающиеся формирования, рационального использования и развития человеческих ресурсов.

## 2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами» относится к вариативной части блока дисциплин (Б1.В.ДВ.4.1) и является дисциплиной по выбору. Данная дисциплина в теоретико-методическом отношении связана с другими дисциплинами учебного плана.

Изучение дисциплины предполагает наличие компетенций, полученных при изучении дисциплин в ходе обучения в бакалавриате («Микроэкономика», «Макроэкономика», «Управление персоналом», «Рынок труда») и в магистратуре («Методология науки», «Макроэкономика(продвинутый уровень)»).

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Управление качеством трудовой жизни», «Оценка и развитие трудового потенциала организации», а также при работе над ВКР.

## 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля).

Компетенция	В результате освоения дисциплины студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
<b>ОПК-2</b> готовность руководить	– основные теории и концепции о формировании,	– ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией	– методами исследования систем

<p>коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p>развитии и эффективном использовании человеческих ресурсов на микро- и макроуровнях – роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации – основные направления государственной политики РФ в сфере управления человеческими ресурсами</p>	<p>профессиональных функций в сфере формирования, развития и рационального использования человеческих ресурсов – организовывать и проводить научные исследования в сфере управления человеческими ресурсами – организовывать творческие коллективы для решения экономических и социальных задач и руководить ими – руководить службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти в сфере формирования, планирования, рационального использования и развития человеческих ресурсов.</p>	<p>управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях и разработки стратегии их развития инструментами руководства службами и подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти в сфере формирования, планирования, рационального использования и развития человеческих ресурсов.</p>
--	---	--	--

#### 4. Структура и содержание дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

№ п/ п	Раздел дисциплины	Се- местр	Нед еля сем ест ра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемо сти Формы промежут очной аттестаци и (по семестра м)
				лекц ии	прак тиче ские	сем ина ры	СРС	
1	История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами	1	-	2	-	-	34	устный опрос, практическое задание
	<b>Итого за 1 семестр</b>		-	<b>2</b>	-	-	<b>34</b>	-
2	Система управления человеческими ресурсами	2	-	-	2	-	10	устный опрос, практическое задание
3	Формирование человеческих ресурсов	2	-	-	2	-	16	устный опрос, практическое задание
4	Современные и перспективные технологии использования человеческих ресурсов	2	-	-	2	-	10	устный опрос, практическое задание
5	Концепции развития	2	-	1	2	-	10	устный опрос,

	человеческих ресурсов							практическое задание
6	Глобализация и перспективы науки управления человеческими ресурсами	2		1	2		10	устный опрос, практическое задание
		-	-	-	-	-	-	Контрольная работа – 4 ч
								Автоматизированное тестирование
	<b>Итого за семестр</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>10</b>		<b>56</b>	
	<b>Всего - 108</b>			<b>4</b>	<b>10</b>		<b>90</b>	<b>Зачет</b>

### Содержание лекционного курса

#### Тема 1. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами

1. Эволюция научной мысли в сфере управления человеческими ресурсами
2. Концепция научного управления ЧР
3. Концепция административного управления ЧР
4. Концепция управления ЧР с позиций психологии и человеческих отношений
5. Концепция управления ЧР с позиций науки о поведении
6. Подход к УЧР как к процессу
7. Ситуационный подход к УЧР
8. Системный подход к УЧР

#### Тема 2. Система управления человеческими ресурсами

1. Понятие системного подхода в научном исследовании
2. Применение системного подхода в УЧР
3. Функции системы УЧР на основных уровнях экономической деятельности
4. Структура системы управления человеческими ресурсами

#### Тема 3. Планирование и привлечение человеческих ресурсов

1. Человеческие ресурсы, человеческий капитал, трудовые ресурсы — эволюция понятий

2. Институциональные основы рынка труда и роль государства в его регулировании. Новые формы занятости
3. Компетентностный подход в технологиях трудоустройства
4. Источники и технологии трудоустройства экономики на макро- и мезоуровнях
5. Источники и технологии трудоустройства организации
6. Профессиональная ориентация и профессиональное образование в системе трудоустройства

#### **Тема 4. Современные и перспективные технологии использования человеческих ресурсов**

1. Методические подходы к оценке работников
2. Национальные и международные стандарты и традиции оплаты и стимулирования труда
3. Кадровый аудит и контроллинг управления человеческими ресурсами

#### **Тема 5. Концепции развития человеческих ресурсов**

1. Стратегии развития человеческих ресурсов на базе компетентностного подхода. Конкурентоспособность работников
2. Анализ потребности в обучении работников
3. Формы и методы профессионального обучения
4. Стратегии обеспечения личностного роста работников
5. Планирование карьеры и основы лидерств
6. Стратегии развития трудовых отношений

#### **Тема 6. Глобализация, «экономика знаний» и перспективы науки управления человеческими ресурсами**

1. Национальные модели и концепции УЧР
2. Национальный и глобальный рынок труда в условиях «экономики знаний»
3. Конкурентоспособность в глобальной среде
4. Управление человеческими ресурсами в условиях глобализации: тенденции и прогноз

#### **5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

Лекционные и семинарские, практические занятия, самостоятельная работа. Семинарские/практические занятия проводятся с использованием активных методов: работа в малых группах, обсуждение проблем организации управления человеческими ресурсами на микро- и макроуровнях посредством анализа ситуаций, кейсов, деловых игр. Самостоятельная работа студента предполагает изучение научной литературы, групповые исследования, подготовку докладов, массивов

фактологических данных, презентаций. Выполнение заданий требует использования не только учебников и пособий, но и информации, содержащейся в периодических изданиях, Интернете.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области управления человеческими ресурсами.

Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения:

- информационно-развивающие – лекции, объяснения, демонстрация, решение задач, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой;
- проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине.

В рамках данной дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских работодателей.

#### **Адаптивные образовательные технологии для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:**

- учебные аудитории, в которых проводятся занятия со студентами с нарушениями слуха, оборудованы мультимедийной системой (ПК и проектор), компьютерные тифлотехнологии базируются на комплексе аппаратных и программных средств, обеспечивающих преобразование компьютерной информации доступные для слабовидящих формы (укрупненный текст);

- в образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения;

- разработка индивидуальных учебных планов и индивидуальных графиков обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями, выбор наиболее удобного места занятий для них (организация специальных мест для обучения, а также использование дистанционных образовательных технологий).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60% аудиторных занятий. Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий.

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

Для организации самостоятельной работы студентов подготовлены ФОС, которые содержат учебно-методический материал по каждой теме: лекции, вопросы для самопроверки и обсуждения, вопросы для зачета, темы докладов, список основной и дополнительной литературы.

Такой материал позволяет применять следующие формы самостоятельной работы магистрантов:

- проработка, закрепление и контроль знаний по некоторым темам курса, выносимым на самостоятельное изучение;
- подготовка электронных презентаций выбранных студентами тем изучаемого курса, в том числе и выносимых на самостоятельное изучение, а также презентаций докладов, рефератов, групповых проектов;
- работа с нормативными документами;
- ответы на контрольные вопросы к каждой теме курса;
- обсуждение дискуссионных проблем на основе вопросов для обсуждения и анализа конкретных ситуаций, видеокейсов;
- письменные домашние задания, предполагающие ответы на вопросы к конкретной ситуации, с последующей проверкой и оценкой преподавателем;
- использование аудио и видеозаписей, компьютерной техники, Интернет-сайтов;
- доклады и рефераты, включающие как дополнительную подготовку теоретических вопросов, требующих изучения первоисточников по курсам, так и подготовку вопросов, связанных с анализом практических ситуаций и статистических данных по конкретным предприятиям, корпорациям и рынкам;
- обсуждение со студентами статей крупных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, маркетологов, по актуальным проблемам управления персоналом;
- участие в научной работе в форме подготовки научных работ для участия в факультетских, университетских, областных и российских конкурсах студенческих работ, а также в форме подготовки и публикации статей в научных сборниках студентов экономического факультета;
- оценка самостоятельной работы студентов на семинарских занятиях и в рамках консультаций.

### **Темы для докладов**

#### **Тема 1. История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами**

1. Эволюция концепций управления человеческими ресурсами
2. Теории развития человеческого капитала и их российская проблематика
3. Отечественный и зарубежный опыт управления человеческими ресурсами на примере отдельного государства
4. Хотторнские эксперименты и их влияние на науку управления человеческими ресурсами.

#### **Тема 2. Система управления человеческими ресурсами**

1. Понятие системного подхода в научном исследовании



2. Стратегии управления человеческими ресурсами
3. Функциональное разделение труда и организационная структура управления человеческими ресурсами
5. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления ЧР

### **Тема 3. Планирование и привлечение человеческих ресурсов**

1. Применение компетентностного подхода в профориентации, маркетинге и отборе трудовых ресурсов
2. Анализ демографической политики и миграционных процессов на примере региона или отрасли
3. Перспективы использования виртуальной занятости на примере отрасли
4. Источники и технологии трудоустройства экономики на различных уровнях (макро-, мезо-, микро-)

### **Тема 4. Современные и перспективные технологии использования человеческих ресурсов**

1. Системы оплаты труда в различных отраслях экономики (на примере конкретной отрасли)
2. Зарубежный и отечественный опыт мотивации оплаты и стимулирования труда
3. Оценка и аттестация персонала: традиции и новации
4. Кадровый аудит и контроллинг управления человеческими ресурсами

### **Тема 5. Концепции развития человеческих ресурсов**

1. Развитие конкурентоспособности работника: зарубежный и отечественный опыт
2. Коучинг в системе управления человеческими ресурсами.
3. Реализация компетентностного подхода в образовании (на примере отдельной специальности).
4. Стратегии обеспечения личностного роста работников

### **Тема 6. Глобализация, «экономика знаний» и перспективы науки управления человеческими ресурсами**

1. Особенности управления человеческими ресурсами на примере конкретной страны
2. Международная организация труда в современной системе управления человеческими ресурсами
3. Влияние глобализации на российский рынок труда и стратегии управления человеческими ресурсами
4. Управление конкурентоспособностью человеческих ресурсов в условиях глобализации и «экономики знаний»

## Задания для контрольной работы

Вариант 1. На основе открытых источников и научных статей Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru>) и Киберленинки (<https://cyberleninka.ru/>) проведите сравнительный анализ современного состояния управления человеческими ресурсами в России и в одной из зарубежных стран (страны не должны дублироваться. Каждый студент пишет об отдельной стране).

Вариант 2. На основе статей Научной электронной библиотеки (<http://elibrary.ru>) и Киберленинки (<https://cyberleninka.ru/>) напишите обзор современного состояния применения и перспектив использования одной из технологий управления человеческими ресурсами в России. В обзор должно войти не менее 10 статей за последние три года.

Выбор вариантов студенты осуществляют самостоятельно. Объем контрольной работы – 8-10 страниц. Оформление по стандарту вуза.

## Вопросы для зачета

1. «Персонал фирмы» и «человеческие ресурсы»: понятие, основные признаки.
2. Организационная структура системы управления ЧР: уровни управления, основные функции.
3. Эволюция теорий управления ЧР
4. Национальные модели УЧР
5. Понятие «развитие ЧР»: традиционная и современная трактовки
6. Основные этапы и технологии трудоустройства
7. Методы оценки трудовых ресурсов.
8. Источники привлечения ЧР, их преимущества и недостатки.
9. Основные технологии УЧР
10. Методы оценки профессионально важных качеств соискателей
11. Основные направления и этапы адаптации персонала
12. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия.
13. Основные методы оценки персонала
14. Роль государства в системе УЧР предприятия, отрасли
15. Понятие «мотивация труда». Основные виды мотивов к труду.
16. Типы мотивации работников.
17. Эволюция научной мысли в сфере управления человеческими ресурсами
18. Концепция научного управления ЧР
19. Концепция административного управления ЧР
20. Системный подход к УЧР
21. Функции системы УЧР на основных уровнях экономической деятельности
22. Структура системы управления человеческими ресурсами

23. Человеческие ресурсы, человеческий капитал, трудовые ресурсы — эволюция понятий
24. Институциональные основы рынка труда и роль государства в его регулировании. Новые формы занятости
25. Компетентностный подход в технологиях трудоустройства
26. Профессиональная ориентация и профессиональное образование в системе трудоустройства
27. Национальные и международные стандарты и традиции оценки работников
28. Национальные и международные стандарты оплаты и стимулирования труда
29. Кадровый аудит на предприятии
30. Стратегии развития человеческих ресурсов на базе компетентностного подхода. Конкурентоспособность работников
31. Стратегии обеспечения личностного роста работников
32. Планирование карьеры и основы лидерства
33. Стратегии развития трудовых отношений
34. Национальные модели и концепции УЧР
35. Национальный и глобальный рынок труда в условиях «экономики знаний»
36. Конкурентоспособность в глобальной среде

## 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.2 Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
1	5	0	0	5	0	0	0	10
2	5	0	20	5	15	5	40	90
Итого	10	0	20	10	15	5	40	100

## Программа оценивания учебной деятельности студента

### 1 семестр

#### Лекции

Посещаемость лекций без пропусков за один семестр – от 0 до 5 баллов.

#### Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

#### Практические занятия

Не предусмотрены.

**Самостоятельная внеаудиторная работа** (тесты, задания письменно) – от 0 до 5 баллов.

#### Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено

#### Другие виды деятельности

Не предусмотрены

#### Промежуточная аттестация

Не предусмотрена.

### 2 семестр

#### Контрольная работа

оценивается в зависимости от полноты выполнения задания.

<b>Качество выполнения</b>	<b>Оценка</b>
Вариант 1 содержит устаревшие данные, либо источник данных неясен Вариант 2 содержит недостаточное количество статей для обзора, или они не относятся к тематике дисциплины Нарушены правила оформления. Нет ссылок на источники или ссылки некорректные.	<b>Не зачтено</b>
В работе использованы актуальные данные (для варианта 2 - статьи), есть соответствие тематике дисциплины, на данные (статьи) правильно оформлены ссылки, сделаны выводы по собранным данным.	<b>Зачтено</b>
В работе использованы актуальные данные (для варианта 2 - статьи), она правильно оформлена. На использованные источники приведены корректные ссылки. Работа соответствует тематике дисциплины. Проведен научный анализ изложенной информации, на основе которого сделаны выводы по работе.	<b>Зачтено, студенту на зачете предоставляется право ответить по выбору на один из вопросов билета</b>

### **Лекции**

Посещаемость лекций без пропусков за один семестр – от 0 до 5 баллов.

### **Лабораторные занятия**

Не предусмотрены.

### **Практические занятия**

Контроль подготовки и активной работы на семинарских занятиях в течение одного семестра - от 0 до 20 баллов.

**Самостоятельная внеаудиторная работа** (тесты, задания письменно) – от 0 до 5 баллов.

### **Автоматизированное тестирование**

Прохождение теста при условии правильных ответов на 100% вопросов – 15 баллов

### **Другие виды деятельности**

#### **Дополнительно**

Подготовка реферата по одной из тем курса с выступлением на одном из семинарских занятий - от 0 до 5 баллов.

### **Промежуточная аттестация**

Проводится в форме зачета. Билет содержит 2 устных вопроса. При ответе на вопросы билета студент может получить до 40 баллов.

За ответ на каждый вопрос – до 20 баллов.

0-5 баллов	У студента обрывочные знания понятий и определений, не может связать теоретическую часть дисциплины с практикой.
5-15 баллов	Студент в целом владеет терминами и определениями, может привести общие примеры практического применения теории управления человеческими ресурсами
15-20 баллов	Студент в совершенстве владеет терминами и определениями, приводит конкретные примеры реализации технологий управления человеческими ресурсами на практике, демонстрирует знакомство с научной литературой по теме вопроса.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности за 1 и 2 семестр по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» составляет 100 баллов.

Таблица 2.1 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» в оценку (зачет):

100- 65 баллов	«зачтено»
64-0 баллов	«не зачтено»

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

### а) основная литература:

1. Королева, Л. А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. А. Королева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 376 с. — 978-5-4486-0682-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81502.html>

2. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438218> (дата обращения: 03.07.2019).

3. Люшина Э.Ю. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Э.Ю. Люшина, Е.Г. Моисеева, Е.О. Тихонова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 235 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68733.html>.— ЭБС «IPRbooks»

### б) дополнительная литература:

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 270 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433920> (дата обращения: 03.07.2019).

2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии [Электронный ресурс] : монография / К. Г. Кязимов. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 195 с. — 978-5-93441-529-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73627.html>

### в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Гарант – информационно- правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.garant.ru/>

2. Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/http://www.consultant.ru/>

3. [Электронная библиотека учебно-методической литературы СГУ](#)

4. [Электронно-библиотечная система издательства "Лань"](#)

5. [Электронная библиотечная система "Znanium.com"](#)

6. [Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»](#)

7. [Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"](#)

8. [Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"](#)

9. [Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"](#)

## 10. Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

### **Лицензионные программы, используемые для учебного процесса:**

- Microsoft Windows 7, Windows 8 профессиональная
- Microsoft Office 2010 профессиональный плюс
- нормативно-справочная система «Консультант Плюс»
- Операционная система Microsoft Windows,
- пакет прикладных программ Microsoft Office,
- пакет программ для создания и просмотра электронных документов Adobe Reader XI,
- антивирусное программное обеспечение Касперский 6.0,
- браузер Opera, браузер Google Chrome, браузер Mozilla Firefox.

### **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

#### **Перечень оборудования информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

- ноутбук,
- проектор,
- звуковое оборудование,
- экран,
- стационарный компьютер.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и Примерной ООП ВО по направлению и профилю подготовки 38.04.01 «Экономика», профиль «Экономика труда».

Автор (ы) А. Л. Фурсов, доцент кафедры менеджмента и маркетинга

Рабочая программа разработана в 2017 году, актуализирована в 2019 году, одобрена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга 27 июня 2019 года, протокол № 10.