

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Проректор  
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

«          »            2017г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**РЕКРУТМЕНТ**

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом "

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
8	7 ЗЕТ/252час.	18	36		153	Экзамен (45)
Итого	7 ЗЕТ/252час.	18	36		153	Экзамен (45)

## 1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью преподавания и изучения дисциплины «Рекрутмент» является формирование у студентов системы знаний и аналитических умений по основным направлениям формирования качественного и количественного состава персонала организации.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Рекрутмент» относится к обязательным дисциплинам вариативной части. Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и компетенции, полученные в результате изучения дисциплин «Кадровой политики и кадрового планирования», «Рынок труда», «Управление развитием предприятия», «Управление социально-трудовой сферой», «Маркетинг».

Дисциплина основывается на базовых навыках студентов как: знание основ кадрового планирования и умения применять их на практике; знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умения применять их на практике; знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умения применять их на практике.

Дисциплина «Рекрутмент» имеет узконаправленный прикладной характер, что позволяет сформировать конкретные профессиональные навыки деятельности в области управления персоналом организации.

## 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-16);
- знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

### **Знать:**

технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала).

### **Уметь:**

разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.

### **Владеть:**

современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки и продвижения персонала).

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Неделя семестра	Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные	Контрольные работы	СРС			КП / КР
1.	Рекрутмент в системе управления персоналом организации	8	1-2	2		4				21	3/50%	
2.	Найм персонала как маркетинговая программа	8		2		4				21	3/50%	

3.	Технологии и инструменты классического рекрутмента	8	3-4	2	4	21	3/50%	Рейтинг-контроль №1
	Ключевые показатели эффективности рекрутмента	8		2	4	21	3/50%	
4.	Массовый рекрутмент	8	5-6	2	4	21	3/50%	
5.	Аутсорсинг как направление рекрутмента	8		2	4	21	3/50%	Рейтинг-контроль №2
6.	Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов	8	7-9	2	4	21	3/50%	
7.	Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск	8		4	8	27	6/50%	Рейтинг-контроль №3
<b>Всего</b>				<b>18</b>	<b>36</b>	<b>153</b>	<b>27/50%</b>	<b>Экзамен (45)</b>

## 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебный материал дисциплине преподносится лекционным методом, а затем прорабатывается (усваивается, применяется) на практических занятиях. На лекциях по данной дисциплине рекомендуется применение основных таблиц, схем и рисунков, предусмотренных содержанием рабочей программы, компьютерных презентаций и т. д. Практическими занятиями предусматривается сочетание индивидуальных и групповых форм работы, выполнение практических заданий с использованием методов развития творческого мышления личности и др.

В соответствии с требованиями федерального государственного стандарта по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование мультимедийного оборудования и интернета.

В процессе изучения дисциплины предполагается использование следующих образовательных технологиях преподавания:

- проблемное обучение;
- проектный метод;
- тестирование
- деловая игра.

Проблемная ситуация - центральное звено проблемного обучения, с помощью которого пробуждается мысль, познавательная потребность, активизируется мышление, создаются условия для формирования правильных обобщений. Совершенствование процесса обучения определяется стремлением активизировать учебно-познавательную деятельность студентов. Суть активизации обучения заключается в такой организации учебной деятельности, при которой студент приобретает основные навыки получения знаний и на основе этого научится самостоятельно «добывать знания».

*Проектный метод:*

Организация проектной деятельности в обучении способствует развитию творческого потенциала; проведению самостоятельных исследований; принятию решений; развитию умений работать в команде и отвечать за результаты коллективного труда; проведению экономической оценки процесса и результатов труда.

*Тестирование:*

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на семинарском (практическом) занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

#### *Деловые игры:*

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условностями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические (семинарские) занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

## **6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине «Рекрутмент» складывается из отдельных оценок по каждому виду работ в течение семестра: ответы по лекционному и дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управленческих ситуаций, выполнение контрольных работ.

**Рейтинг-контроль** студентов предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих теоретические вопросы. Оцениваются также следующие элементы:

Посещение лекций.

Работа на практических занятиях.

Работа с докладами.

Тестирование.

Контрольные работы.

**Промежуточная аттестация** по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме устного экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы и решение практических ситуаций по темам курса.

### **Примеры тестовых заданий используемых при проведении рейтинг-контроля Рейтинг-контроль №1**

#### **1 вариант**

1. Сущность и содержание понятия «рекрутмент».
2. Характеристика видов рекрутмента.
3. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.

3. Рекрутинг персонала это:

А) комплексная процедура привлечения новых работников в организацию, которая включает набор, отбор и наём персонала.

Б) наука управления;

В) стратегия и практика управления персоналом;

4. Оценка персонала это:

А) процедура соизмерения уровня развития профессиональных, деловых и личностных качеств с определенным эталоном;

Б) прогноз для кадрового планирования персонала в организации;

С) один из блоков при формировании профиля идеального сотрудника.

5. К методам оценки не относится:

А) стресс-интервью;

Б) хедхантинг;

С) проективные методики.

### **2 вариант**

1. Изучение рынка труда.

2. Конкурентный анализ работодателей.

3. Позиционирование вакансии.

4. Разработка стратегии подбора.

4. Валидность это:

А) один из основных критериев оценки тестовых результатов;

Б) один из методов оценки;

С) одна из наиболее часто встречаемых ошибок при проведении интервью.

5. Компетенция это:

А) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;

Б) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;

С) набор характеристик, необходимых человеку для успешного выполнения той или иной работы или каких-либо функций.

6. Поведенческое интервью это:

А) это провокационное интервью;

Б) интервью по компетенциям ;

С) интервью с применением проективных вопросов.

### **Рейтинг-контроль №2**

#### **1 вариант**

1. Основные этапы набора персонала и их характеристика.

2. Организация отбора персонала

3. Организация найма персонала.

4. Характеристика методов массового рекрутмента.

5. Особенности подбора персонала на вахту

#### **2 вариант**

1. Классификация КРІ.

2. Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе КРІ.

3. Методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.

Найм персонала для работы в сложных климатических и др. условиях.

4. Транзит рабочей силы.

5. Привлечение низкоквалифицированного персонала из других регионов

## Рейтинг-контроль №3

### 1 вариант

1. Понятие и виды аутсорсинга персонала.
2. Особенности подбора временного персонала.
3. Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP).  
Формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала.
4. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.
5. Работа с кадровым резервом.

### 2 вариант

1. Лизинг персонала
2. Сущность и организация стажировок.
3. Технология Executive search, особенности и область применения.
4. Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting).
5. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика.

### Перечень экзаменационных вопросов

1. Содержание и сущность понятия «рекрутмент»
2. Характеристика внутреннего и внешнего рекрутмента
3. Анализ и проектирование рабочего места
4. Формирование профиля должности
5. Маркетинговые технологии в рекрутменте.
6. Найм персонала как маркетинговая программа.
7. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.
8. Привлечение персонала в организации, основные этапы
9. Набор персонала, цель, основные этапы. Содержание кадровых решений в области набора
10. Определение требований к кандидату, основные подходы
11. Планирование потребностей в персонале
12. Внутренние источники набора, достоинства и недостатки
13. Внешние источники набора персонала, достоинства и недостатки
14. Стратегии набора персонала
15. Критерии выбора кадрового агентства
16. Основные элементы должностных инструкций
17. Основные этапы отбора персонала
18. Формы предварительного отбора, содержание, особенности
19. Интервью: цели, содержание, формы проведения, типичные ошибки.
20. Интервью по компетенциям.
21. Тестирование: основные виды, условия эффективности
22. Сущность и классификация ключевых показателей эффективности (KPI).
23. Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI.
24. Характеристика и методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.
25. Виды аутсорсинга
26. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровыми агентствами
27. Технология поиска временного персонала
28. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала
29. Этичность рекрутера
30. Личность рекрутера и процедура отбора персонала

### Пример практического задания

Деловая игра «Подбор персонала»

Цель игры — сформулировать профессиональные требования к работнику исходя из особенностей предприятия и подобрать из нескольких кандидатур наиболее подходящую для замещения вакантной должности.

Элементы игры и их продолжительность.

1. Сформировать команды по 4—8 чел. исходя из профессиональных интересов (5 мин.). Наиболее рациональное число команд — не более 6.
2. Определить тип предприятия и его организационно-правовую форму (2 мин).
3. Определить вакантную должность, для которой будет вестись подбор работников (3 мин).
4. Распределить роли между членами команды: организатор, генератор идей, критик-эксперт, делопроизводитель (3 мин).
5. Методом «мозгового штурма» построить профессиональную модель работника по предложенной форме (40 мин).
6. Подготовить оригинальное рекламное объявление в газету объемом не более 30 слов (10 мин).
7. Составить вопросы для команд-конкурентов (10 мин).
8. Подготовить итоговые доклады команды по модели должности и рекламе, продолжительностью не более 5 мин. Доклад делает генератор идей или организатор.
9. Выделить из команды члена жюри и дать экспертную оценку результатам работы команд конкурентов по 5-балльной шкале.
10. Преподаватель должен подвести итоги игры и поставить оценки командам за работу.

### Примеры тестовых заданий

- Подсистема найма и учета персонала включает в себя:

- 1) социализацию, профориентацию и адаптацию
- 2) дисциплину труда
- 3) анализ кадрового потенциала
- 4) управление конфликтами и стрессами

- Подбор персонала – это вид управленческой деятельности, с помощью которого организация:

- 1) объявляет о собственных вакансиях
- 2) выбирает из подобранных кандидатов на вакантную должность одного наилучшего
- 3) оформляет трудовые отношения
- 4) заполняет должности, не требующие высокой квалификации

- Определение количественной и качественной потребности в персонале – это \_\_\_\_\_ этап процедуры набора и отбора персонала:

- 1) первый
- 2) второй
- 3) третий
- 4) заключительный

- Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур – это \_\_\_\_\_ кандидатов.

- 1) привлечение
- 2) набор
- 3) отбор
- 4) найм

- Самым важным критерием оценки эффективности кадровых решений в области найма персонала является соблюдение соответствия:

- 1) временных параметров и ограничений
- 2) затрат на осуществление набора и отбора кандидатов
- 3) особенностям организационной культуры

4) компетенций кандидата требованиям конкретного рабочего места

- Использование внутренних источников набора повышает:

- 1) лояльность работников
- 2) затраты
- 3) риск
- 4) период адаптации

- Собеседование с кандидатом на вакантную должность как основной метод отбора, позволяет:

- 1) поддержать общий уровень квалификации
- 2) ускорить процесс адаптации
- 3) оценить компетенции
- 4) повысить ответственность

- Преимущество использования внутренних источников набора персонала:

- 1) приносит новые идеи
- 2) служит рекламой организации
- 3) повышает лояльность работников
- 4) укрепляет трудовую дисциплину

- Недостаток внешнего привлечения кандидатов:

- 1) ограниченный выбор кандидатур
- 2) низкие расходы на поиск
- 3) длительный период адаптации
- 4) низкая степень риска

- К активным методам привлечения персонала относят:

- 1) вербовка
- 2) объявления в СМИ
- 3) формирование благоприятного имиджа организации
- 4) публицити

- К пассивным методам привлечения персонала относят:

- 1) организация презентаций
- 2) ярмарки вакансий
- 3) вербовка
- 4) кадровые объявления в СМИ

- В процессе \_\_\_\_\_ интервью заранее подготовлен и составлен перечень вопросов для кандидата:

- 1) поведенческого
- 2) ситуационного
- 3) структурированного
- 4) неструктурированного

- В основе \_\_\_\_\_ интервью лежат вопросы, касающиеся прошлого опыта кандидатов:

- 1) поведенческого
- 2) ситуационного
- 3) кейсового
- 4) группового

### **Самостоятельная работа студентов**

В самостоятельную работу студента входит освоение теоретического материала по рекомендуемой учебной и научной литературе, подготовка к практическим занятиям, подготовка презентаций, выполнение заданий, написание эссе, подготовка к контрольной работе.

№	Темы	Виды СРС
1	Рекрутмент в системе управления персоналом организации Работа	Работа с литературой и обзор электронных источников, написание эссе Составление сравнительной таблицы
2	Найм персонала как маркетинговая программа	Проработка лекций. Работа с литературой и обзор электронных источников Составление сравнительных таблиц
3	Технологии и инструменты классического рекрутмента.	Подготовка презентации
4	Ключевые показатели эффективности рекрутмента	Работа с литературой и обзор электронных источников. Составление доклада, сообщения Подготовка презентации и наглядного материала
5	Массовый рекрутмент	Работа с литературой и обзор электронных источников. Проработка лекций. Подготовка к деловой игре. Решение задач Составление сравнительной таблицы. Составление отчета по итогам деловой игры.
6	Аутсорсинг как направление рекрутмента	Проработка лекций Работа с литературой и обзор электронных источников. Написание реферата
7	Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов	Проработка лекций Работа с литературой и обзор электронных источников Написание реферата Составление сравнительной таблицы
8	Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск	Проработка лекций Работа с литературой и обзор электронных источников Составление доклада, сообщения. Составление презентации и наглядных материалов.

#### **Тематика дискуссий, эссе и рефератов.**

1. Стратегии набора и отбора персонала в современных условиях.
2. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.
3. Маркетинговые технологии в рекрутменте.
4. Технологии и инструменты классического рекрутмента.
5. Ключевые показатели эффективности рекрутинга персонала.
6. Актуальность и перспективность видео- и WEB -резюме.
7. Корпоративные и личные блоги сотрудников.
8. Расцвет job- и HR -сайтов, этичность предлагаемых услуг.
9. Онлайн-методы оценки персонала.
10. Рост предложения Executive search услуг.
11. Этичность методов и подходов рекрутера.
12. Рекрутмент как отрасль бизнеса.
13. Услуги рынка рекрутмента.

#### **Тематика контрольных работ**

1. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала.
2. Перспективы и особенности развития рынка рекрутмента.
3. Найм персонала как маркетинговая программа.
4. Технологии и инструменты классического рекрутмента.
5. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.
6. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов.
7. Современные тренды в рекрутменте.

8. Рекрутмент на макроуровне.
9. Массовый рекрутмент.
10. Аутсорсинг как актуальное направление рекрутмента.
11. Разновидности временного найма.
12. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.
13. Подбор руководителей высшего звена управления
14. Межстрановый поиск персонала.
15. Оценка эффективности сотрудничества с кадровым агенством.
16. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.

## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

а) основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс] / Татьяна Баскина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 288 с. - ISBN 978-5-9614-4540-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=521246>
2. Иванова, С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - 9-е изд., перераб. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 269 с. - ISBN 978-5-9614-1919-1. <http://znanium.com/go.php?id=519223>
3. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 129 с. - ISBN 978-5-9614-4732-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518935>

б) дополнительная литература

1. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2014, №6 (15): Научно-практический журнал/Кибанов А. Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 80 с.: 60x90 1/8, <http://znanium.com/go.php?id=497438>
2. Иванова, С. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. — 3-е изд. — М.: Альпина Паблишер, 2013. — 155 с. - ISBN 978-5-9614-4307-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518821>
3. Иванова, С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Электронный ресурс] / Светлана Иванова. - М.: Альпина Паблишер, 2013. - 173 с. - ISBN 978-5-9614-2240-5. <http://znanium.com/bookread2.php?book=519297>
4. Ларионов, Г.В. Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : Монография / Г. В. Ларионов. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 160 с. - ISBN 978-5-394-02500-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514654>
5. Армстронг, М. Управление результативностью: Система оценки результатов в действии [Электронный ресурс] / Май кл Армстронг, Анжела Бэрон; Пер. с англ. — М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. — 248 с. - ISBN 978-5-9614-4781-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=521532>

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

*Лекционные занятия:*

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien), ноутбук, доска настенная

*Практические занятия:*

- аудитория, оснащенная презентационной техникой: мультимедийное оборудование (проектор Acer X1373WH, экран Lumien), ноутбук, доска настенная
- наборы тестов для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организации"

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Гундорова М.А. \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) кем. директор ООО "Старт 33" АИФ  
(место работы, должность, ФИО, подпись) А.В. Морозов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 1 от 01.09.17 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 Управление персоналом

Протокол № 1 от 01.09.17 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев \_\_\_\_\_  
(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев \_\_\_\_\_