

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 учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 28 » 01 20 16 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
РЕКРУТМЕНТ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом "

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организаций»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения заочная (ускоренное обучение на базе СПО)

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	CPC, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
5	3 ЗЕТ/108 час.	4	10		67	Экзамен (27)
Итого	3 ЗЕТ/108 час.	4	10		67	Экзамен (27)

Владимир 2016

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 «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы управления персоналом», «Рынок труда», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Организационная культура», «Маркетинг персонала».

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, критерии 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 организаций.

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 организаций (найма, отбора, приема и расстановки и продвижения персонала).

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	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)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные	Контрольные работы	СРС		
1.	Рекрутмент в системе управления персоналом организаций	5				1			10		
2.	Найм персонала как маркетинговая программа	5				1			10		

3.	Технологии и инструменты классического рекрутмента	5	1	2		8		2/66%	
	Ключевые показатели эффективности рекрутмента	5	1	2		7		2/66%	
4.	Массовый рекрутмент	5		1		10			
5.	Аутсорсинг как направление рекрутмента	5	1	2		10		2/66%	
6.	Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов	5	1	1		10		1/50%	
7.	Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановый поиск	5				10			
Всего			4	10		67		7/50%	Экзамен (27)

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 высшего образования 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 условиями 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, согласовав 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: ответы по лекционному и дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управленических ситуаций, выполнение домашних контрольных работ.

Текущий контроль студентов предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих теоретические вопросы.

Промежуточная аттестация по результатам семестров 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 Текущего контроля

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;
 - Б) 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.

3 вариант

1. Основные этапы набора персонала и их характеристика.
2. Организация отбора персонала
3. Организация найма персонала.
4. Характеристика методов массового рекрутинга.
5. Особенности подбора персонала на вахту

4 вариант

1. Классификация KPI.
2. Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI.
3. Методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.

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

4. Транзит рабочей силы.

5. Привлечение низкоквалифицированного персонала из других регионов

5 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.

6 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 практических заданий

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) пабликити

- 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 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 межстрановый 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 агентством.
16. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

a) 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] / Майкл 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) контрол. ученик 000. Серт 33 д.р. Маринов
(место работы, должность, ФИО, подпись)

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

Протокол № 16 от 25.01.16 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

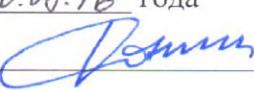
Протокол № 3 от 28.01.16 года

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

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.16 года

Заведующий кафедрой _____ 

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____