

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 2016 г.

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 заочная (ускоренное обучение на базе ВПО)

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
5	2 ЗЕТ/72 час.	2	10		33	Экзамен (27)
Итого	2 ЗЕТ/72 час.	2	10		33	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, 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 2 зачетные единицы, 72 часа.

№ 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	5			1					5	0/0%	
2.	Найм персонала как маркетинговая программа	5			1					5	0/0%	

3.	Технологии и инструменты классического рекрутмента	5	1	2	1	2/75%	
	Ключевые показатели эффективности рекрутмента	5	1	2	2	2/75%	
4.	Массовый рекрутмент	5			5	0/50%	
5.	Аутсорсинг как направление рекрутмента	5		2	5	1/50%	
6.	Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов	5		2	5	1/50%	
7.	Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск	5			5	2/75%	
Всего			2	10	33	6/50%	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 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, 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 управленческих ситуаций, выполнение домашних контрольных работ.

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

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 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 рекрутмента.
5. Особенности подбора персонала на вахту

4 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

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) паблисити
- 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 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. Межстрановой 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) кашмир. рецензор ООО, Стан 33 
(место работы, должность, ФИО, подпись) А. П. Иванов

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 № 3 от 30.08.2016 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 _____