

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
**ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)**

УТВЕРЖДАЮ

Первый
проректор-проректор
по учебной работе
Н.Н. Сухих
2018 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Основы стратегического управления персоналом организаций
воздушного транспорта**

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организаций воздушного транспорта

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
заочная

Санкт-Петербург
2018

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Основы стратегического управления персоналом организаций воздушного транспорта» являются: формирование у студентов системы знаний, умений и навыков по организации стратегического управления персоналом, а также проектирования и реализации стратегий развития персоналом организаций воздушного транспорта.

Для достижения поставленных целей в рамках дисциплины решаются следующие задачи:

- сформировать знания об организации стратегического управления персоналом в целом и в организациях воздушного транспорта в частности;
- привить умения по проектированию и реализации стратегий развития персоналом в целом и в организациях воздушного транспорта в частности;
- выработать навыки анализа и оценки стратегий управления персоналом в целом и в организациях воздушного транспорта в частности.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческой и экономической профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Основы стратегического управления персоналом организаций воздушного транспорта» представляет собой дисциплину, относящуюся к дисциплинам по выбору в Вариативной части Блока 1 дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат), профиль «Управление персоналом организаций воздушного транспорта».

Дисциплина базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Русский язык и культура речи», «История Санкт-Петербурга», «История трудовых отношений».

Дисциплина является обеспечивающей для следующих дисциплин, которые рекомендуется студенту изучать самостоятельно после настоящей дисциплины: «Формирование и развитие корпоративной культуры авиационного персонала».

Дисциплина изучается на 2 курсе.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике (ПК-1)	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы стратегического управления персоналом: понятие, цели, задачи, принципы, процессы, этапы, разновидности стратегий. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять основные подходы к формированию конкурентоспособного трудового потенциала организаций воздушного транспорта. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки влияния внешней и внутренней среды организаций воздушного транспорта на управление их персоналом.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

Наименование	Всего часов	Курсы
		2
Общая трудоемкость дисциплины	108	108
Контактная работа:	8,3	8,3
лекции	2	2
практические занятия	6	6
семинары	-	-
лабораторные работы	-	-
курсовой проект (работа)	-	-
Самостоятельная работа студента	96	96
Промежуточная аттестация	4	4
контактная работа	0,3	0,3
самостоятельная работа по подготовке к зачету	зачет 3,7	зачет 3,7

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем, разделов дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции	Образовательные технологии	Оценочные средства
		ПК-1		
Тема 1. Стратегическое управление персоналом: понятие, цели, задачи и принципы	14,75	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС, ВК	У
Тема 2. Процесс и этапы стратегического управления персоналом	15,25	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Тема 3. Формулирование и выбор стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта	15,25	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Тема 4. Основные подходы к формированию конкурентоспособного трудового потенциала организаций воздушного транспорта	15,25	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Тема 5. Влияние внешней и внутренней среды предприятия на управление персоналом организаций воздушного транспорта	15,25	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Тема 6. Реализация стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта	15,25	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Тема 7. Контроль за ходом реализуемой стратегии и оценка реализации стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта	13	+	ИТ, Л, ПЗ(С), СРС	У, Д, Т
Всего по дисциплине	104			
Промежуточная аттестация	4			
Итого по дисциплине	108			

Сокращения: Л – лекция, ПЗ(С) – практическое занятие (семинар), СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, ИТ – ИТ-методы, Д – доклад, Т – тест.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ (С)	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Стратегическое управление персоналом: понятие, цели, задачи и принципы	0,25	0,5		14		14,75
Тема 2. Процесс и этапы стратегического управления персоналом	0,25	1		14		15,25
Тема 3. Формулирование и выбор стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта	0,25	1		14		15,25
Тема 4. Основные подходы к формированию	0,25	1		14		15,25

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ (С)	ЛР	СРС	КР	Всего часов
конкурентоспособного трудового потенциала организаций воздушного транспорта						
Тема 5. Влияние внешней и внутренней среды предприятия на управление персоналом организаций воздушного транспорта	0,25	1		14		15,25
Тема 6. Реализация стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта	0,25	1		14		15,25
Тема 7. Контроль за ходом реализуемой стратегии и оценка реализации стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта	0,5	0,5		12		13
Всего по дисциплине	2	6		96		104
Промежуточная аттестация						4
Итого по дисциплине						108

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Стратегическое управление персоналом: понятие, цели, задачи и принципы

Понятие и сущность стратегического управления персоналом. Субъект и объект стратегического управления персоналом. Цели и задачи стратегического управления персоналом. Методы управления персоналом. Закономерности и принципы стратегического управления персоналом. Управление на основе ранжирования стратегических задач. Типы организаций относительно стратегического управления персоналом.

Тема 2. Процесс и этапы стратегического управления персоналом

Подходы к работе с персоналом: от выверенного стратегического управления до случайного, хаотического процесса. Процесс стратегического управления персоналом. Этапы стратегического управления: анализ, выбор направления, реализация. Этапы формирования стратегии управления персоналом: разработка миссии организации; анализ внешней и внутренней среды; формирование и выбор стратегии; реализация стратегии; оценка и контроль за ходом реализуемой стратегии.

Тема 3. Формулирование и выбор стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта

Составляющие стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта. Аспекты миссии организации воздушного транспорта. Способы формирования стратегии управления человеческими ресурсами. Способы формирования стратегии управления персоналом: снизу — вверх; сверху —

вниз. Взаимосвязь стратегии управления персоналом и стратегии развития организаций воздушного транспорта. Типы стратегии организации: Предпринимательская стратегия, Стратегия динамического роста, Стратегия прибыльности, Ликвидационная стратегия, Стратегия круговорота (циклическая). «Связывание» кадровых и конкурентных стратегий по М. Портеру. Функциональная стратегия управления персоналом. Стратегия развития персонала организации воздушного транспорта.

Тема 4. Основные подходы к формированию конкурентоспособного трудового потенциала организаций воздушного транспорта

Понятие трудового потенциала и определение возможностей эффективного труда. Аспекты трудового потенциала: психофизиологические возможности участия в общественно полезной деятельности; возможности нормальных социальных контактов; способности к генерации новых идей, методов, образов, представлений; рациональность поведения; наличие знаний и навыков, необходимых для выполнения определенных обязанностей и видов работ; предложение на рынке труда. Компоненты трудового потенциала: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность и асертивность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени. Показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала на уровне отдельного человека, коллектива в целом, организации воздушного транспорта.

Тема 5. Влияние внешней и внутренней среды предприятия на управление персоналом организаций воздушного транспорта

Аспекты внутреннего анализа системы управления персоналом: организационный, технологический, информационный, кадровый и финансовый. Специфические корпоративные характеристики организаций воздушного транспорта (наличие уникальных способностей, корпоративного стиля, фирменной культуры). Оценка стратегического потенциала в рамках поставленной цели: насколько по количеству и качеству ресурсов, состоянию функций и проектов система управления персоналом отвечает целевым требованиям. Характеристика сильных и слабых сторон организации в области управления персоналом. Задачи анализа внешней среды системы управления персоналом. Единство анализа среды управления персоналом и стратегического анализа, проводимого при стратегическом управлении организацией. Многообразие подходов к анализу одних и тех же факторов внешней среды в процессе выработки генеральной и кадровой стратегий.

Направления анализа внутренней среды. Цели изучения среды организации, проводимое в условиях стратегического управления. Факторы стратегического выбора: риск, знание прошлых стратегий, реакция на владельцев, фактор времени. Факторы стратегического планирования согласно американской школе кадрового менеджмента: сильные и слабые стороны предприятия; шансы и риски рынка. SWOT-анализ компании (Strengths – сильные стороны, Weaknesses – слабые стороны, Opportunities – благоприятные

возможности, Threats – опасности). COPS-анализ: Culture – культура, Organization – организация, People – люди, Systems – системы управления персоналом. Сопоставление результатов SWOT- и COPS-анализов со стратегией бизнеса,

Тема 6. Реализация стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта

Цели и субъекты реализации этапов стратегического управления персоналом на каждом из этапов стратегического управления персоналом организаций воздушного транспорта. Требования к стратегическим целям управления персоналом организаций воздушного транспорта: достижимость, измеримость, конкретность, гибкость, совместимость, приемлемость, комплексность, системность. Виды целей управления персоналом организаций воздушного транспорта. Подходы, призванные облегчить выбор конкретных стратегий. Модели выбора для организационных стратегий: модели, разработанные М. Портером и И. Ансоффом, матрица Томпсона и Стрикленда.

Тема 7. Контроль за ходом реализуемой стратегии и оценка реализации стратегий управления персоналом организаций воздушного транспорта

Задачи стратегического контроля: контроль состояния систем стратегического управления персоналом и управления персоналом организаций воздушного транспорта; контроль соответствия стратегии состоянию внешней среды; контроль соответствия стратегии внутренней среде хозяйствования. Обозначение направлений изменений в стратегическом планировании, выборе альтернативных стратегий. Отбор факторов; их анализ и оценка; аккумуляция необходимых данных; адресность выводов.

Наиболее сильные и масштабные факторы, воздействующие на формирование и осуществление процесса стратегического контроля за ходом реализуемой стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта: наличие системы стратегического управления персоналом, стратегических целей и задач, промежуточных критериев; ход внедрения системы стратегического управления персоналом и реализации стратегии; соответствие реализуемых стратегий и качества систем состоянию среды; качество обратной связи; наличие и качество механизмов координации.

Мероприятия по координации реализации стратегии управления персоналом: направленные на изменения в самой системе стратегического управления персоналом; направленные на изменения во внешней среде, во внутренней среде системы управления персоналом; по координации стратегий (альтернативные варианты и т.п.). Координационное управление: требования к исполнителям, к процессу стратегического контроля, к информационному обеспечению системы.

5.4 Практические занятия (семинары)

№, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (часы)
1	ПЗ(С) № 1. Классификация стратегий управления персоналом по способу реагирования на изменения среды: а) внутренняя стратегия - система управления персоналом реагирует приспособлением к изменениям организации и среды; б) внешняя - система управления персоналом пытается изменить среду так, чтобы она лучше соответствовала возможностям системы и организации в целом. Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта.	0,5
2	ПЗ(С) № 2 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от условий внешней среды: а) определяемая динамизмом внешней среды и стратегиями конкурентов; б) определяемая изменениями в технологии, организационной структуре предприятия; в) определяемая финансово-экономическим состоянием предприятия (ситуация банкротства); г) определяемая уровнем рыночных отношений во внутрифирменных и внешних связях предприятия (стратегия маркетинга персонала). Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	1
3	ПЗ(С) № 3 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от базы стратегии: а) стратегия, базирующаяся на ресурсах, которыми располагает компания; б) стратегия, базирующаяся на условиях, в которых функционирует компания; в) стратегия, движимая амбициями. Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	1
4	ПЗ(С) № 4 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от механизма разработки и формализации: а) интуитивная (низкая степень формализации процесса, единоличный стиль управления); б) авторитарная (высокая степень формализации процесса, единоличный стиль управления); в) классическая (высокая степень формализации процесса, партисипативный стиль управления); г) спонтанная (низкая степень формализации процесса, партисипативный стиль управления). Особенности и примеры данной классификации стратегий управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	1
5	ПЗ(С) № 5 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от целей и средств: а) стратегия инвестирования - большая гибкость и приспособляемость работников, возлагаемые функции широки и четко не сформулированы; инициативность сотрудников ограничена высоким уровнем директивного контроля и широко распространенной системой отчетности; б) стратегия стимулирования - поддержание минимального количества персонала с четко регламентированными узкими полномочиями, жесткая зависимость между прилагаемыми усилиями к работе и уровнем оплаты; в) стратегия вовлеченности - значительная доля высококвалифицированных сотрудников, постоянное развитие и стимулирование творчества и инициативы, работа в командах на	1

№, темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (часы)
	основе самоконтроля, высокая преданность сотрудников организации. Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	
6	ПЗ(С) № 6 Классификация стратегий управления персоналом в зависимости от ориентиров корпоративной стратегии: а) инновационная - характеризуется наличием у персонала склонности к инновациям и возможностью реализации нововведений во всех сферах деятельности организации; б) стратегия, ориентированная на улучшение качества, - предполагает активное вовлечение персонала в решение этих проблем, например, посредством организации "кружков качества"; в) стратегия сокращения издержек производства - направлена на оптимизацию численности персонала, предполагает поощрение экономии издержек производства. Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	1
7	ПЗ(С) № 7 Классификации стратегии управления персоналом: А) в зависимости от объекта: а) децентрализованная - учитывающая специфику условий деятельности крупных многопрофильных фирм, подразделения которых функционируют в различных природно-климатических, экономических условиях; б) централизованная - для небольших, узкоспециализированных организаций с однородным составом персонала. Б) в зависимости от стадии развития организации: стратегии на стадии рождения, роста, зрелости, сокращения и реорганизации или ликвидации. В) в зависимости от типа общей стратегии организации: кадровые стратегии, соответствующие стратегии предпринимательства, динамического роста, прибыльности, ликвидации, резкого изменения курса. Особенности и примеры данной классификации стратегии управления персоналом в организациях воздушного транспорта.	0,5
	Итого по дисциплине	6

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

№ раздела, темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка	14

№ раздела, темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
	докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	14
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	14
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	14
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	14
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	14
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по тематике практических занятий (семинаров): Лит.[1-14].	12
	Итого по дисциплине	96

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1 Сарайский Ю.Н. **Менеджмент аэронавигационной информации**: Учебное пособие для вузов / Ю. Н. Сарайский. - СПб. : ГУГА, 2016. - 131с. – 264 экз.

2 Зуб, А. Т. **Стратегический менеджмент** : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 4-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 375 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03013-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/strategicheskiy-menedzhment-412846

3 Тебекин, А. В. **Стратегический менеджмент** : учебник для прикладного бакалавриата / А. В. Тебекин. — 2-е изд., пер. и доп. — М. :

Издательство Юрайт, 2017. — 333 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-9916-5133-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/strategicheskiiy-menedzhment-406274

4 Шифрин, М. Б. **Стратегический менеджмент** : учебник для академического бакалавриата / М. Б. Шифрин. — 3-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 321 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-03440-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/strategicheskiiy-menedzhment-415557

б) дополнительная литература:

5 Горелов, Н. А. **Управление человеческими ресурсами: современный подход** : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 270 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod-414048

6 Половинко, В.С. **Управление по целям реализации в системе управления персоналом** [Электронный ресурс] : монография / В.С. Половинко, О.Ю. Тимошенко. — Электрон. дан. — Омск : ОмГУ, 2008. — 208 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/12799>. — Загл. с экрана.

7 Попов, С. А. **Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения** : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 447 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/aktualnyy-strategicheskiiy-menedzhment-videnie-celi-izmeneniya-412477

8 Сидоров, М. Н. **Стратегический менеджмент** : учебник для прикладного бакалавриата / М. Н. Сидоров. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 158 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-08723-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/strategicheskiiy-menedzhment-426266

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

9 **Журнал «Управление персоналом»**. [Электронный ресурс] . — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

10 **Административно-управленческий портал**. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:<http://www.aup.ru> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

11 **Справочная система «КонсультантПлюс»**. [Электронный ресурс]. — Режим доступа:<http://www.consultant.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

12 **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU».** [Электронный ресурс] . — Режим доступа:<http://elibrary.ru/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

13 **Электронно-библиотечная система издательства «Лань».** [Электронный ресурс]. — Режим доступа:<http://e.lanbook.com/> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

14 **Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ».** [Электронный ресурс] . — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> — свободный (дата обращения 16.01.2018).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные аудитории Университета для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с расписанием учебных занятий, включая учебную аудиторию № 365 им. д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К. и методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363. В Университете имеются помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения, используемые обучающимися для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К., используется для проведения занятий лекционного типа (в группах до 40 человек), занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Данная аудитория оснащена оборудованием: проектором AserX1261 P (1024x768, 3700:1, +/-40 28 Db Lamp: 4000 HRS, case), ноутбуком HP 630 B800/2G/320Gb/, HD6329/DVDRW/Int/15.6, HDWiFi/BT/Cam/6c/Bag, Экран Lumien Master Picture Matte White FiberGlass152cm.

Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363 используется для проведения занятий семинарского типа (в группах до 20 человек), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также как помещение для самостоятельной работы студентов.

Методический кабинет имеет оборудование: экран, Ноутбук Lenovo, проектор Casio XJ-F210WN, комплектация компьютера с монитором LG 23EN43T-B=, принтер HP LaserJet, ксерокс Canon.

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Для проведения занятий лекционного типа по дисциплине предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины, включая комплекты презентаций по темам дисциплины и др. материалы.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета, библиотека; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Рабочее место преподавателя также оснащено персональным компьютером с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети «Интернет», в том числе интернет-сайту Университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый для дисциплины: Microsoft Windows 7 Professional (лицензия № 46231032 от 4 декабря 2009 г.); Microsoft Windows 8.1 Pro (лицензия № 66373655 от 28 января 2016 г.); ADOBE ACROBAT PROFESSIONAL 9_0 (лицензия № 4400170412 от 13 января 2010 года); Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS (лицензия № 1D0A170720092603110550 от 20 июля 2017 г.).

8 Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются классические формы и методы обучения: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студента.

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Традиционная лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив развития рынка труда в современных

условиях. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель практических занятий (семинаров) – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в исследовании рынка труда. Практическое занятие (семинар) предназначено для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Практические учебные задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Выполнение практического учебного задания предполагает исследование актуальных проблем в сфере функционирования рынка труда.

Рассматриваемые в рамках практического занятия (семинара) вопросы, задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки бакалавра по профилю «Управление персоналом организаций воздушного транспорта».

Главной целью практического занятия (семинара) является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины.

Лекция при заочной форме обучения проводится, как правило, в форме лекции-беседы, что предполагает: непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, возможность привлечь внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, обсудить вопросы по материалам самостоятельного изучения.

Практические занятия при заочной форме обучения также имеют цель осветить практическую сторону теоретических тем дисциплины, опираясь, прежде всего, на материал самостоятельного изучения. Цели практических занятий: вовлечь в двусторонний обмен мнениями, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала.

Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и

научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде зачета.

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает устные опросы, десятиминутные тесты и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины. Устный опрос проводится на практических занятиях (семинарах) с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Десятиминутный тест проводится по темам в соответствии с данной программой и предназначен для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции. Контроль выполнения задания, выдаваемого на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации. Проверка выданного задания производится не реже чем один раз в две недели.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде зачета. Зачет позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Зачет предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на зачет. К моменту сдачи зачета должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

9.1 Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов в данной рабочей программе дисциплины не предусмотрено.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций (код компетенции)	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы. Проведение тестов.
Этап освоения умений	Организация устных опросов, оценка активности на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, интерпретация исторических фактов.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест	«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов. «Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов. «Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов. «Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Доклад	«Отлично»: обучающийся делает доклад полностью соответствующий требованиям. «Хорошо»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям. «Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям. Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.

*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону

средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета и предполагает устный ответ студента по билетам на вопросы из перечня.

Зачет является заключительным этапом изучения дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их при решении практических задач, овладении навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций.

В итоге проведенного зачета студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Написание курсовых работ (проектов) учебным планом не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

«Русский язык и культура речи»:

1. Какова взаимосвязь между языком и мышлением.
2. Что такое язык? Как он устроен?
3. Совпадает ли «культура речи» с такими понятиями, как «следование норме», «правильность», «грамотность»?
4. Что такое диалект, жаргон, просторечие?
5. Влияет ли культура речи руководителя на отношения в коллективе?

«История Санкт-Петербурга»:

1. До 1905 г. в Санкт-Петербурге действовал закон, запрещающий возводить дома выше 23,5 м. Что явилось критерием ограничения?
2. В честь какого события установлена Александровская колонна на Дворцовой площади?
3. С чем связано возведение храма Воскресения Христова («Спас на Крови»)?
4. В какие годы город имел название Ленинград?
5. Назовите памятники, посвященные Отечественной войне 1812 г.?

«История трудовых отношений»:

1. Какова взаимосвязь исторического развития труда и деловой предприимчивости.
2. Назовите основные исторические этапы развития трудовых отношений.

3. Назовите основные научные концепции управления персоналом и их развитие.

4. Назовите основные этапы развития отечественного кадрового менеджмента.

5. Каковы особенности советского периода трудовых отношений: преимущества и недостатки в сравнении с современным периодом.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«зачет»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«незачет»
	Обобщенность	– Свободное применение операций	«зачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	знаний	анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«зачет»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«зачет»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«незачет»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«зачет»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«зачет»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«зачет»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«незачет»
	Осознанность	– Свободное комментирование	«зачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	выполнения действия (умения)	выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«зачет»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«зачет»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«незачет»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«зачет»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«зачет»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	««незачет»»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«зачет»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из	«зачет»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«незачет»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы:

- 1 Назовите и охарактеризуйте стратегии управления персоналом предприятия.
- 2 Раскройте содержание стратегии управления персоналом на разных этапах жизненного цикла предприятия.
- 3 Назовите и охарактеризуйте основные составляющие стратегии управления персоналом.
- 4 Опишите модель процесса стратегического управления как модель оценки организации в соответствии со SWOT-анализом.
- 5 Перечислите возможные мероприятия по реализации стратегии управления персоналом.

Тесты:

- I. Кадровая стратегия должна ориентироваться на персонал узкой специализации и максимально высокой квалификации - ученых, исследователей, разработчиков при реализации:
 1. Стратегии фокусировки.
 2. Стратегии дифференциации.
 3. Комбинированной стратегии.
 4. Стратегии лидерства в низких издержках.
- II. Кадровые стратегии должны быть направлены на привлечение и закрепление кадров, стабилизацию персонала; относительно меньше нужно рабочих высшей квалификации, ученых при реализации:
 1. Стратегии фокусировки.
 2. Стратегии умеренного роста.
 3. Комбинированной стратегии.
 4. Стратегии лидерства в низких издержках.

III. Специфический набор основных принципов, правил и целей работы с персоналом, конкретизированных с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики - это:

1. Механизм реализации кадровой политики.
2. Система управления персоналом.
3. Кадровая политика.
4. Кадровая стратегия.

IV. О какой категории кадровой политики организации идет речь? "Постоянный состав штатных квалифицированных работников, прошедших предварительную профессиональную подготовку, владеет специальными знаниями, трудовыми навыками, или опытом работы в выбранной сфере деятельности":

1. Кадры.
2. Персонал.
3. Трудовые ресурсы.
4. Рабочая сила.

V. К внутренним факторам, определяющим кадровую политику предприятия, относятся:

1. Цели предприятия.
2. Стиль управления, качественные характеристики трудового коллектива.
3. Условия труда.
4. Перспективы развития рынка труда, взаимоотношения с профсоюзом.

Темы докладов:

Темы докладов студентом разрабатываются самостоятельно и согласовываются с преподавателем по тематике практических занятий (семинаров), указанных в п. 5.4.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

- 1 Понятие и сущность стратегического управления персоналом
- 2 Субъект и объект стратегического управления персоналом
- 3 Цели и задачи стратегического управления персоналом
- 4 Закономерности и принципы стратегического управления персоналом
- 5 Типы организаций относительно стратегического управления персоналом
- 6 Процесс стратегического управления персоналом
- 7 Этапы формирования стратегии управления персоналом
- 8 Составляющие стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта.
- 9 Аспекты миссии организации воздушного транспорта
- 10 Способы формирования стратегии управления человеческими ресурсами
- 11 Типы стратегии организации

- 12 «Связывание» кадровых и конкурентных стратегий по М. Портеру
- 13 Функциональная стратегия управления персоналом
- 14 Стратегия развития персонала организации воздушного транспорта
- 15 Понятие трудового потенциала и определение возможностей эффективного труда
- 16 Аспекты трудового потенциала
- 17 Компоненты трудового потенциала
- 18 Аспекты внутреннего анализа системы управления персоналом
- 19 Специфические корпоративные характеристики организаций воздушного транспорта
- 20 Задачи анализа внешней среды системы управления персоналом
- 21 Направления анализа внутренней среды
- 22 Факторы стратегического выбора
- 23 Факторы стратегического планирования согласно американской школе кадрового менеджмента
- 24 Цели и субъекты реализации этапов стратегического управления персоналом на каждом из этапов стратегического управления персоналом организаций воздушного транспорта
- 25 Требования к стратегическим целям управления персоналом организаций воздушного транспорта
- 26 Виды целей управления персоналом организаций воздушного транспорта. Подходы, призванные облегчить выбор конкретных стратегий
- 27 Модели выбора для организационных стратегий: модели, разработанные М. Портером и И. Ансоффом, матрица Томпсона и Стрикленда
- 28 Задачи стратегического контроля
- 29 Обозначение направлений изменений в стратегическом планировании, выборе альтернативных стратегий
- 30 Наиболее сильные и масштабные факторы, воздействующие на формирование и осуществление процесса стратегического контроля за ходом реализуемой стратегии управления персоналом организаций воздушного транспорта
- 31 Мероприятия по координации реализации стратегии управления персоналом
- 32 Координационное управление.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;
- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;

- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

Указания к ответам на устные вопросы:

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Указания к содержанию и оформлению устных докладов:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей текстовой и иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты);
- представление в PowerPoint тезисов сообщения и иллюстративных материалов к нему; указание библиографического списка, ссылок и CD-ресурсов, используемых при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 17 января 2018 г., протокол № 6.

Разработчики:

К.Э.Н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующей кафедрой)

Кадикина А.А.

Заведующая кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»:

К.Э.Н., доцент

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующей кафедрой)

Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО:

К.Э.Н., доцент

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)

Иванова М.О.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 14 февраля 2018 г, протокол № 5.