

Учреждение образования “Белорусский государственный экономический университет”

УТВЕРЖДАЮ

Ректор учреждения образования
“Белорусский государственный
экономический университет”

В.Н.Шимов

“ _____ ” _____ 20__ г.

Регистрационный № УД _____ /уч.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной
дисциплине для магистрантов по специальности
1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии»
Магистерская программа: «Топ-менеджмент»

СОСТАВИТЕЛИ:

Воронцов Е.В., профессор кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, доцент;

Мороз В.В., ассистент кафедры организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», магистр экономических наук.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Голубова О.С., заведующая кафедрой экономики строительства Белорусского национального технического университета, кандидат экономических наук, доцент;

Быков А.А., заведующий кафедрой экономики и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет», доктор экономических наук, профессор.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой организации и управления учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № 6 от ноября 2016 г.);

Научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»
(протокол № ____ от _____).

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа дисциплины «Управление человеческими ресурсами» разработана для обучающихся по специальности 1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии», Магистерская программа «Топ-менеджмент». Программа дисциплины охватывает изучение ключевых аспектов управления человеческими ресурсами субъектов хозяйствования, роль и место управления человеческими ресурсами в системе менеджмента современной организации, теоретические и прикладные аспекты разработки HR-стратегии, технологии привлечения, адаптации и оценки человеческих ресурсов для предоставления дополнительной ценности ключевым аудиториям. Принципы и методы развития человеческих ресурсов в соответствии с образовательным стандартом специальности.

Целью преподавания учебной дисциплины является обеспечение подготовки специалиста, обладающего знаниями и практическими навыками управления человеческими ресурсами в условиях рыночной экономики.

Задачи, которые стоят перед изучением учебной дисциплины:

- изучить место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации, их состав и декомпозицию до уровня, требуемого бизнес целью организации;
- выяснить сущность управления человеческими ресурсами в организации;
- изучить основы разработки HR-стратегии для предоставления дополнительной ценности ключевым аудиториям;
- раскрыть современные подходы управления человеческими ресурсами;
- освоить современные технологии и инструменты управления человеческими ресурсами;
- сформировать у магистрантов ориентацию на непрерывное профессиональное и социальное развитие.

В результате изучения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» обучающийся должен:

знать:

- бизнес-процессы в области управления человеческими ресурсами и роль в них линейных, функциональных менеджеров и специалистов по управлению человеческими ресурсами;
- основную цель управления человеческими ресурсами;
- место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации;
- методы трансформации человеческих ресурсов в другие интеллектуальные и экономические ресурсы;
- особенности управления человеческими ресурсами на отечественных предприятиях и за рубежом;
- методики планирования, выявления, развития, и оценки человеческих ресурсов в организации;

уметь:

- применять современные методы оценки человеческих ресурсов;
- проектировать системы управления человеческими ресурсами;
- трансформировать человеческие ресурсы в другие ресурсы организации;
- оценивать эффективность управления человеческими ресурсами в организации;
- разрабатывать мероприятия по повышению эффективности использования человеческих ресурсов в организации;
- разрабатывать программы развития человеческих ресурсов и оценивать их эффективность;

иметь навыки:

- анализа портфеля ресурсов организации;
- разработки HR-стратегии компании;
- использования технологий и инструментов выявления и оценки конкретных видов человеческих ресурсов для достижения стратегических преимуществ организацией;
- формирования и развития эффективных служб управления человеческими ресурсами.

В соответствии с учебным планом специальности 1-25 81 07 «Экономика и управление на предприятии» учебная программа рассчитана на 136 часов, из них аудиторных занятий 50/20 часов очной/заочной форм обучения. Распределение по видам занятий: лекций – 28/12 часов; практических занятий – 22/14 часа. Самостоятельная работа – 86/110 часов соответственно. Рекомендуемая форма контроля – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами

История становления кадрового менеджмента. Основные модели кадрового менеджмента. Менеджер по персоналу как попечитель своих работников. Менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам (контрактам), Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации, Влияние реалий внешнего рынка на становление кадрового менеджмента.

Тема 2. Место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации

Сущность терминов «ресурсы», «человеческие», «управление». Отличие терминов: интеллектуальные ресурсы, интеллектуальные активы, интеллектуальный капитал; классификация ресурсов; интеллектуальный капитал и человеческие ресурсы; особенности человеческих ресурсов и их характеристика. Принципиальные отличия человеческих ресурсов от других интеллектуальных и экономических ресурсов. Состав человеческих ресурсов, идентификация человеческих ресурсов, ресурсное дерево организации.

Тема 3. Основы управления человеческими ресурсами

Трудовые ресурсы, трудовой потенциал, персонал, человеческие ресурсы. Полемика о понятиях «персонал» и «человеческие ресурсы». Сущность управления человеческими ресурсами. Направленность деятельности по УЧР на результат. УЧР и добавленная ценность. Понятие добавленной ценности. Роль ЧР в создании добавленной ценности. Виды добавленной ценности. Подходы к определению добавленной ценности. 4 роли HR-специалиста в системе управления человеческими ресурсами. (Стратегический партнер. Агент изменений. Эксперт в области процессов. Защитник сотрудников.)

Тема 4. Система управления человеческими ресурсами

Характеристика системы УЧР. Основная цель системы УЧР. Специфические функции системы УЧР. Ключевые аудитории системы управления человеческими ресурсами. Сферы деятельности системы УЧР. Поведение человеческих ресурсов. Методы управления человеческими ресурсами. Процесс управления человеческими ресурсами и его составляющие элементы. Знания как важнейший человеческий ресурс. Управление знаниями. Специфика управления знаниями. Основные требования к системе УЧР.

Тема № 5. От систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами

Два уровня управления людьми в организации. Организационно-распорядительная область: Отбор, прием и увольнение персонала, Понятие и значение оценки деятельности персонала. Цели, задачи и принципы оценки персонала. Виды и методы оценки персонала. Организация заработной платы и стимулирование, социальные аспекты управления, делопроизводство в работе с персоналом.

Собственно уровень управления человеческими ресурсами. Стратегическая направленность управления человеческими ресурсами. Процесс перехода от систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами. Комплексность трансформации систем управления персоналом в системы управления человеческими ресурсами. Удовлетворение потребностей клиентов, инвесторов, сотрудников и менеджеров. Бизнес-стратегия организации и бизнес-стратегия управления человеческими ресурсами.

Тема № 6. Стратегическое управление человеческими ресурсами

Концепция стратегии. Понятие стратегии. Ключевые концепции стратегии. Основные составляющие предмета стратегии. Формулирование стратегии. Концепция стратегического УЧР. Определение стратегического УЧР. Цели стратегического УЧР. Модели стратегического УЧР. Стратегическое УЧР и стратегии УЧР. Стратегическое соответствие. Стратегическое соответствие

и гибкость. HR – модель Д.Ульриха. Планирование человеческих ресурсов. Сущность планирования человеческих ресурсов. Ступени долгосрочного планирования ЧР организации..

Тема № 7. Технологии и инструменты управления человеческими ресурсами

Технологический процесс управления человеческими ресурсами. Основные составляющие технологического процесса управления человеческими ресурсами.

Политика управления человеческими ресурсами. Понятие политики. Типы кадровой политики. Этапы построения кадровой политики. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия. Условия разработки кадровой политики.

Деловая оценка человеческих ресурсов. Традиционные методы аттестации. Управление методом оценки эффективности. Оценочные центры.

Управление деловой карьерой. Понятие деловой карьеры. Мотивация карьеры. Организация карьеры. Этапы деловой карьеры работника. Цели планирования карьеры: производственные и индивидуальные. Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная и межорганизационная. Выбор карьеры. Существующая практика служебно-профессионального продвижения работников в организации. Стратегия деловой активности.

Формирование кадрового резерва. Понятие кадрового резерва, цель и принципы его формирования. Этапы работы с резервом. Организация работы с резервом руководящих кадров. Понятие ключевой должности. Критерии формирования кадрового резерва. Организация работы с резервистами. Назначение общих, специальных и индивидуальных программ подготовки резервистов. Оценка эффективности работы с резервом руководящих кадров.

Тема № 8. Управление развитием человеческих ресурсов

Основы управления развитием человеческих ресурсов. Понятие развития человеческих ресурсов. Задачи и методы развития человеческих ресурсов. Условия развития человеческих ресурсов. Элементы и этапы развития человеческих ресурсов.

Индивидуальное развитие человеческих ресурсов. Динамика требований к управлению человеческими ресурсами. Качества лидера.

Групповое развитие человеческих ресурсов. Понятие группового развития. Тотальная квалификация. Групповое самообучение. Инструменты геймификации в системе развития человеческих ресурсов.

Тенденции развития человеческих ресурсов. Организационное развитие. Новые концепции развития человеческих ресурсов. Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Тенденции развития человеческих ресурсов.

Элементы развития человеческих ресурсов. Цели, методы и концепция. Целевые группы и ответственность. Маркетинг и тренинговые программы. Выявление и оценка потенциала. Планирование преемственности. Индивидуальные собеседования по развитию человеческих ресурсов. Аудит-менеджмент и развитие персонала.

Тема № 9. Управление человеческими ресурсами и компетентность

Компетентностный подход в образовании: международный опыт. Понятия компетентности и компетенции. Структура компетентности. Типы компетентности. Модели компетенций в европейском профессиональном образовании. Квалификационная

и компетентностная модели подготовки выпускника вуза. Новые роли специалистов по УЧР. Модель компетенций высокопрофессионального и успешного специалиста по УЧР.

Тема № 10. Управление поведением персонала

Индивидуальные различия. Соответствие работника занимаемой должности. Проверка уровня интеллектуального развития. Индивидуальность.

Влияние психологических и физических факторов на поведение работника. Усталость. Стресс. Несчастные случаи на работе. Эргономика. Рабочая среда. Безопасность. Условия работы. Единый статус. Предложения. Справедливость.

Прочие факторы влияния на поведение работников. Гибкость. Использование временных и занятых неполный рабочий день работников.

Тема № 11. Трансформация человеческих ресурсов в дополнительную ценность

Взаимосвязь человеческих ресурсов с другими видами ресурсов организации. Влияние характеристик человеческих ресурсов на другие ресурсы и на процесс их трансформации. Проблемы трансформации. Факторы, влияющие на процесс трансформации. Проектирование структур трансформации человеческих ресурсов в другие ресурсы. Графическое изображение процесса трансформации человеческих ресурсов.

Тема № 12. Методика исследования человеческих ресурсов

Проблемы в области человеческих ресурсов. Способы выявления проблем. Формулировка решений проблем. Аргументация предлагаемых решений: доводы и факты. Оформление научных отчетов о результатах исследования выявленных проблем.

Тема № 13. Пути развития и совершенствования подразделений управления человеческими ресурсами

Способы развития подразделений управления человеческими ресурсами. Формирование и развитие команды. Сравнительная характеристика группы и команды. Создание высокопрофессиональных команд из HR-специалистов. Виды команд. Роли членов в команде. Качества высокоэффективной команды. Стадии развития команды. Аудит подразделений УЧР, критерии их оценки.

Тема № 14. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами

Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. Подходы к оценке эффективности УЧР. Общие методы оценки эффективности УЧР. Критерии и показатели измерения эффективности УЧР. Практические методы оценки эффективности УЧР. Оценка эффективности УЧР по вкладу в добавленную стоимость. Измерение удовлетворенности работников организации. Проверка эффективности УЧР по эталону. Предпочтительный подход оценки эффективности УЧР.

Тема № 15. Научно-практическая конференция «Человеческие ресурсы предприятия на современном этапе развития экономики»

Основные направления исследования человеческих ресурсов:

1. Методы работы по выявлению и предоставлению дополнительной ценности, ключевым аудиториям предприятия;
2. Бизнес-стратегия предприятия и бизнес стратегии управления человеческими ресурсами;
3. Совершенствование технологии и методов управления человеческими ресурсами;
4. Методы повышения эффективности использования человеческих ресурсов.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
ДЛЯ ДНЕВНОЙ ФОРМЫ ВТОРОЙ СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРЫ)
специальности 1-25 81 07 Экономика и управление на предприятии

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Иное	Форма контроля Знаний
		Лекции	Практические Занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов УСР		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсам	2					[1,2]	
2	Место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации	2	2				[6, 8]	Контрольная работа
3	Основы управления человеческими ресурсами	2	2				[2,9]	Контрольная работа
4	Система управления человеческими ресурсами	2	2				[1,3,18]	Доклады и сообщения
5	От систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами	2					[2, 9]	Доклады и сообщения
6	Стратегическое управление и планирование ЧР	2	2				[1, 12]	Доклады и сообщения
7	Технологии и инструменты управления человеческими ресурсами	2	2				[3,5]	Контрольная работа
8	Управление развитием человеческих ресурсов	2	2				[4, 10]	Контрольная работа
9	Управление человеческими ресурсами и компетентность	2					[7,17]	

10	Управление поведением персонала	2					[5,13]	
11	Трансформация человеческих ресурсов в дополнительную ценность	2					[9,2]	
12	Методика исследования человеческих ресурсов	2	2				[11,16]	Доклады и сообщения
13	Пути развития и совершенствования подразделений управления человеческими ресурсами	2	2				[9,23]	Контрольная работа
14	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2	2				[1,6]	Контрольная работа
15	Научно-практическая конференция «Человеческие ресурсы предприятия на современном этапе развития экономики»		4				[16]	Доклады
	Всего часов	28	22					Экзамен

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»
ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ВТОРОЙ СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (МАГИСТРАТУРЫ)
специальности 1-25 81 07 Экономика и управление на предприятии

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					И н о с	Ф о р м а к о н т р о л я
		Лекции	Практические Занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Количество часов УСП		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Кадровый менеджмент: от управления персоналом к управлению человеческими ресурсам	2					[1,2]	
2	Место человеческих ресурсов в портфеле ресурсов организации	2					[6, 8]	Контрольная работа
3	Основы управления человеческими ресурсами	2					[2,9]	Контрольная работа
4	Система управления человеческими ресурсами	2					[1,3,18]	Доклады и сообщения
5	От систем управления персоналом к системам управления человеческими ресурсами						[2, 9]	Доклады и сообщения
6	Стратегическое управление и планирование ЧР	2					[1, 12]	Доклады и сообщения
7	Технологии и инструменты управления человеческими ресурсами		2				[3,5]	Контрольная работа
8	Управление развитием человеческих ресурсов		2				[4, 10]	Контрольная работа
9	Управление человеческими ресурсами и компетентность		2				[7,17]	

10	Управление поведением персонала						[5,13]	
11	Трансформация человеческих ресурсов в дополнительную ценность		2				[9,2]	
12	Методика исследования человеческих ресурсов		2				[11,16]	Доклады и сообщения
13	Пути развития и совершенствования подразделений управления человеческими ресурсами		2				[9,23]	Контрольная работа
14	Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2					[1,6]	Контрольная работа
15	Научно-практическая конференция «Человеческие ресурсы предприятия на современном этапе развития экономики»		2				[16]	Доклады
	Всего часов	12	14					Экзамен

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы магистрантов по учебной дисциплине «Управление человеческими ресурсами»

В овладении знаниями учебной дисциплины важным этапом является самостоятельная работа магистрантов. Рекомендуется бюджет времени для самостоятельной работы в среднем 2-2,5 часа на 2-х часовое аудиторное занятие.

Основными направлениями самостоятельной работы магистранта являются:

- первоначально подробное ознакомление с программой учебной дисциплины;
- ознакомление со списком рекомендуемой литературы по дисциплине в целом и ее разделам, наличие ее в библиотеке и других доступных источниках, изучение необходимой литературы по теме, подбор дополнительной литературы;
- изучение и расширение лекционного материала преподавателя за счет специальной литературы, консультаций;
- подготовка к практическим занятиям по специально разработанным планам с изучением основной и дополнительной литературы;
- подготовка к выполнению диагностических форм контроля (доклады, сообщения, контрольные работы и т.п.);
- подготовка к экзамену.

ЛИТЕРАТУРА

Основная:

1. Армстронг, Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2001. – VIII, 328 с.
2. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами. М.: Питер, 2012.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. – М.: «Академия», 2007
4. Беляцкий, Н.П. Управление человеческими ресурсами (HRM): уч.-метод. пособие / Н.П. Беляцкий. - Минск: ФУАинформ, 2006. - 320 с.
5. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебник/ Н.П. Беляцкий. - Минск: Современная школа, 2008. - 448 с.
6. Грэхем Х.Т.Беннет Р. Управление человеческими ресурсами. - М.: «ЮНИТИ- ДАНА», 2003.
7. Руус Й., Пайк С., Феристрем Л. Интеллектуальный капитал: практика управления / Пер. с англ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2008. – 436 с.

8. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров [и др.]; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.М. Еремина. – М., 2005.
9. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., перераб. - М: Инфра-М, 2006. - 636 с.
10. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество / Пер. с англ. – М.: Протект, 2010, Ил. 9, Табл. 40. 362 с.
11. Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Ю. Развитие человеческих ресурсов. – М.: Эксмо, 2006.
12. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. пособие / Е.Б.Моргунов. - изд. 2-е, перераб. и доп. – М: Журн. "Упр. персоналом", 2005. - 549 с.

Дополнительная литература

13. Аширов, Д.А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д.А. Аширов. – М.: Проспект: ТК Велби, 2007. - 432 с.
14. Бабосов Е.М. Конфликтология: Учеб. пособие для студентов вузов. – Мн.: ТетраСистемс, 2000. – 464 с.
15. Большой словарь-справочник кадровика / Автор и составитель Ю. А. Лукаш. – М.: Книжный мир, 2006. - 512 с.
16. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2007. - 365 с.
17. Бут У.К. Исследование : шестнадцать уроков для начинающих авторов / У.К.Бут, Г.Дж. Колумб, Дж. М. Уильямс; пер. с англ. А.Станиславского. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Флинта: Наука, 2007. – 360 с.
18. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект: Велби, 2007. - 688 с.
19. Воронцов Е.В. Управление знаниями : учеб. пособие – Минск: Вышэйшая школа, 2016. – 351 с.
20. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. - 352 с.
21. Ермалович Л.П. Управление персоналом: учеб. пособие / Авт.-сост. Л.П. Ермалович. – Минск: БГУ ГИУСТ, 2005.
22. Журавлев, П.В. Менеджмент персонала: учебное пособие / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2004. - 446 с.
23. Маренков, Н.Л. Управление персоналом организаций: учеб. пособие / Н.Л. Маренков, Н.Н. Косаренко. – М.: Трикта: Академ. проект, 2005. - 460 с.
24. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации / Пер. с англ. В.В. Коробцова. – М.:ИНФРА-М, 1996. – 256 с.
25. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. пособие / Е.Б.Моргунов. - изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Журн. "Упр. персоналом", 2005. - 549 с.
26. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М., 2005.
27. Спивак, В.А. Управление персоналом для менеджеров : учеб. пособие /

- В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. - 614 с.
28. Стрекалова, Н.Д. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.Д. Стрекалова, Г.К. Копейкин. – СПб. : Изд-во Санкт-Петерб. гум. университета профсоюзов, 2004. - 153 с.
 29. Петрович, М.В. Управление персоналом: учеб. пособие / М.В. Петрович. – Минск: Амалфея, 2013. – 512 с.
 30. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: учебник / В.П. Пугачев. – М, 2005.
 31. Родионова, Е.А. Психология стимулирования персонала / Е.А. Родионова. – Харьков, «Гуманитарный центр», 2013. – 228 с.
 32. Управление персоналом: учеб. пособие / Г. И. Михайлина [и др.]. – М.: Дашков и К, 2006. - 265 с.
 33. Управление персоналом: учебник / В.В.Арутюнов [и др.]. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. - 444 с.
 34. Хачатурян А.А. Управление человеческими ресурсами в бизнес-организации. Стратегические основы. – М.: ЛКИ, 2008.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Экономический рост и развитие	Кафедра экономики и управления		протокол № __ от «__»_____ 2016 г

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО

на ____/____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры
_____ (протокол № ____ от _____ 20__ г.)

Заведующий кафедрой

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
