Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Кемеровский государственный университет» (КемГУ) Центр дополнительного образования (ЦДО)

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор но учебной работе
Р. М.
Котов
20 Дог.

ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

(профессиональная переподготовка)

«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Начальник ЦДО

Лёвкина О.М.

Кемерово 2020

Содержание

1.	Общая характеристика программы	3
1.1.	Цель реализации программы	3
1.2.	Характеристика нового вида профессиональной дея	тельности, новой
квали	ификации	3
1.3.	Требования к результатам освоения программы	4
1.4.	Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необхо	димому для освоения
прогр	раммы	31
1.5.	Трудоемкость обучения	31
1.6.	Форма обучения	31
1.7.	Режим занятий	32
2.	Содержание программы	32
2.1.	Учебный план	32
2.2.	Календарный учебный график	33
2.3.	Рабочие программы	35
3.	Условия реализации программы	37
3.1.	Материально-технические условия реализации программы	37
3.2.	Перечень методов, средств обучения и образовательных технологий	37
3.3.	Квалификация педагогических кадров	38
3.4.	Учебно-методическое обеспечение программы	38
3.5.	Возможность доступа к электронным фондам	учебно-методической
докум	ментации	45
4.	Оценка качества освоения программы	46
5.	Составители программы	53

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

- Федеральный закон от 29.12.2013 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения стандартов»;
- приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 06 октября 2015 г. № 691н Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.12.2014 года № 2765-р «Об утверждении Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы»;
- приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 N 1461 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)" (Зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016 N 40640);
- постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (письмо Минобрнауки BK-1032/06 от 22.04.2015):
- иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации.

1.1. Цели реализации программы

Образовательная программа профессиональной переподготовки «Управление персоналом» (510 ч.) разработана в ИЭМ КемГУ самостоятельно с учётом требований рынка труда на основе ФГОС ВО. ОП подлежит ежегодному обновлению с учётом развития науки, техники, культуры, экономики, технологий и социальной сферы. При разработке дополнительной профессиональной программы учтено содержание Профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н.

Программа является преемственной к основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Слушатель, освоивший программу профессиональной переподготовки, достигает 6 уровня квалификации в соответствии с уровнями квалификаций, установленными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н.

Цель реализации программы: формирование у слушателей профессиональных компетенций, соответствующих 6 уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в области управления персоналом с присвоением квалификации «специалист по управлению персоналом».

Лица, освоившие программу профессиональной переподготовки и прошедшие итоговую аттестацию, получают диплом о профессиональной переподготовке с присвоением права ведения профессиональной деятельности в области управления персоналом с присвоением квалификации «специалист по управлению персоналом».

1.2. Характеристика нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации

Область профессиональной деятельности слушателей, освоивших программу ДПП «Управление персоналом, стратегическое и операционное управление, экономика организации» с присвоением квалификации «специалист по управлению персоналом»: деятельность по обеспечению персоналом.

Объектом профессиональной деятельности слушателей, освоивших программу ДПП, является: обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

Программа предназначена для подготовки специалистов по управлению персоналом 6 уровня квалификации в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. № 691н.

Данный уровень квалификации предусматривает выполнение таких трудовых функций:

- 1. Сбор информации о потребностях организации в персонале;
- 2. Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;
- 3. Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом;
- 4. Организация и проведение оценки персонала;
- 5. Организация и проведение аттестации персонала;
- 6. Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала;
- 7. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;
- 8. Организация обучения персонала;
- 9. Организация адаптации и стажировки персонала;
- 10. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- 11. Организация труда персонала;
- 12. Организация оплаты труда персонала;
- 13. Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала;
- 14. Разработка корпоративной социальной политики;
- 15. Реализация корпоративной социальной политики;
- 16. Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики.

Таблица 1 Связь дополнительной программы профессиональной переподготовки «Управление персоналом» с Профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»

Наименование программы	Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», обобщенные трудовые функции (ОТФ)	Уровень квалификации ОТФ
Профессиональная переподготовка «Управление персоналом, стратегическое и операционное управление, экономика организации» с присвоением квалификации «специалист по управлению персоналом»	1. Деятельность по обеспечению персоналом; 2. Деятельность по оценке и аттестации персонала; 3. Деятельность по развитию персонала; 4. Деятельность по организации труда и оплаты персонала; 5. Деятельность по организации корпоративной социальной политики.	6 уровень квалификации

Программа является преемственной к основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Таблица 2

Сопоставление требований профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» с требованиями к результатам подготовки по ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия

ОТФ В - Деятельность по обеспечению персоналом; В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале;

ТД - Анализ планов, стратегии и структуры организации; Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах; Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом.

В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;

В/03.6 Администрирование процессов документооборота обеспечения персоналом.

 $OT\Phi$ C - Деятельность по оценке и аттестации персонала;

С/01.6 Организация и проведение оценки персонала; С/02.6 Организация и проведение аттестации персонала;

С/03.6 Администрирование процессов документооборота при проведении оценки аттестации персонала.

ОТФ D - Деятельность по развитию персонала;

D/01.6 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;

D/02.6 Организация обучения персонала;

D/03.6 Организация адаптации и стажировки персонала;

D/04.6 Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.

ОТФ Е - Деятельность по организации труда и оплаты персонала;

Е/01.6 Организация труда персонала;

Е/02.6 Организация оплаты труда персонала;

E/03.6 Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала.

ОТФ F – Деятельность по организации корпоративной социальной политики;

F/01.6 Разработка корпоративной социальной политики;

F/02.6 Реализация корпоративной социальной политики;

F/03.6 Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики.

ФГОС ВО 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата).

Виды профессиональной деятельности, профессиональные компетенции

ВЛ 1

Деятельность по обеспечению персоналом;

ПК-1

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-2

знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

ВД 2

Деятельность по оценке и аттестации персонала;

ПК-3

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

ПК-4

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

ВД 3 Деятельность по развитию персонала;

ПК-5

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-6

знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

ВД 4

Деятельность по организации труда и оплаты персонала;

ПК-7

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе

оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК-8

умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;

ВД 5

Деятельность по организации корпоративной социальной политики.

ПК-9

знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);

ПК-10

знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

Квалификация «Специалист по управлению персоналом» включает требования к квалификации: Высшее образование – бакалавриат. Дополнительное профессиональное образование - программы повышения квалификации; программы в области поиска и подбора персонала без предъявления требований к стажу работы.

1.3. Требования к результатам освоения программы

Освоение программы дополнительного профессионального образования (ДПО) направлено на овладение слушателями компетенциями, необходимыми для выполнения деятельности в области обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации. Результаты освоения программы ДПО приведены в таблице 3.

Результаты освоения программы «Управление персоналом»

Обобщенные	Профессиональные	Знания	Умения
трудовые	компетенции		
функции;	,		
Трудовые			
функции			
	ьность по обеспечению персо	напом. Г	<u> </u>
			• Собирать анализи
В/01.6 Сбор информации о потребностях организации в персонале;	пк-1 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-2 знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;	 Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах Источники обеспечения организации кадрами Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) Основы психологии и социологии труда Основы экономики, организации труда и управления Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними 	 Собирать, анализи структурировать информа особенностях организации различных участках произво конкретных рабочих местах целей, задач, планов и организации Собирать, анализи структурировать информа особенностях и возможностя потенциала организации Собирать, анализи структурировать информа особенностях и возможностя потенциала организации Собирать, анализи структурировать информа особенностях рынка труда предложения от провайдеро поиску, привлечению, подбор персонала Формировать треб вакантной должности специальности) и определят подбора персонала Вносить корре сведения в требования к кан вакантные должности специальности) Пользоваться системами и информ ресурсами для мониторинга ргражданского и законодательства Российской Консультировать порынка труда в части оперсоналом Соблюдать норми делового общения
В/02.6 Поиск,	ПК-1	• Источники обеспечения	• Определять критері
привлечение,	знание основ разработки и	организации кадрами	привлечения, подбора
подбор и отбор	реализации концепции	• Технологии и методики поиска,	персонала
персонала;	управления персоналом,	привлечения, подбора и отбора	• Собирать, анализи
персопала,	кадровой политики	персонала • Системы метолы и формы	структурировать информ кандидатах и предложениях
	организации, основ	спетемы, методы и формы	_
	стратегического	материального и нематериального	труда • Пользоваться п
	управления персоналом,	стимулирования труда персонала	• Пользоваться

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-2

знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

- Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
- Технологии, методы и методики проведения анализа, систематизации документов и информации
- Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
- Общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности
- Основы психологии социологии труда
- Основы экономики, организации труда и управления персоналом
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы налогового законодательства Российской Федерации
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними

системами и информ ресурсами в области о персоналом

- Применять техно методики поиска, привлечен и отбора кандидатов на должности (профессии, специсоответствие с их спецификой
- Использовать обеспечения персоналом, сопровождение
- Консультировать по привлечения персонала
- Составлять и контестатьи расходов на сперсоналом для планирования
- Соблюдать норми делового общения

В/03.6 Администрир ование процессов и документообо рота обеспечения персоналом.

ПК-1

знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования использования трудового потенциала интеллектуального организации, капитала отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике; ПК-2 знание основ кадрового планирования контроллинга, основ

разработки и реализации

персонала,

маркетинга

- Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с поиском, привлечением, подбором и отбором персонала на вакантные должности
- Порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности
- Основы документооборота и документационного обеспечения
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Порядок проведения конкурсов и оформления конкурсной документации
- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)

сопровождение выхода каг работу и перемещения персон • Оформлять докум вопросам обеспечения ресурсами необходимы

Обеспечивать докуме

- вопросам обеспечения ресурсами, необходимь предоставления в госуд органы, профессиональные другие представительные работников
- Организовывать документов в соответ требованиями трудового, законодательства Российской и локальными актами организ
- Анализировать док переносить информац информационные системы данных о кандидатах
- Работать с информ системами и базами данных и обеспечения персоналом, поиска и учета кандидатов на должности (профессии, специ

стратегии	привлечения	
персонала	И	умением
применять	их на	практике;

- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы налогового законодательства Российской Федерации
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала
- Порядок заключения договоров (контрактов)
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, построения информационных систем и особенности работы с ними

- Производить преднажупочные процедуры и сопутствующую документ заключению договоров
- Организовывать и конкурсы, оформлять и ан конкурсную документацию
 - Вести деловую перепі
- Соблюдать норми делового общения

ОТФ С - Деятельность по оценке и аттестации персонала;

С/01.6 Организация и проведение оценки персонала;

ПК-3

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала соответствии co стратегическими планами умением организации, разрабатывать применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой различных опенки категорий персонала;

ПК-4

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

- Технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций
- Технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик
- Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
- Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
- Основы производственной деятельности организации
- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок

- Определять парав критерии оценки персонала
- Определять и средства и методы проведе персонала
- Выделять (определя персонала для проведения оце
- Определять интенсив и зоны повышения эфо
- Определять мот факторы проведения оценки г
- Составлять и конт статьи расходов на оценку пе планирования бюджетов
- Обеспечивать орган сопровождение оценки персоп
- Обеспечивать конфиденциальной информ проведении оценки персонала
- Организовывать документов в соответ требованиями трудового, законодательства Российской и локальными нормативны организации
- Собирать, анализи структурировать информ предложениях по оценке порынке труда
- Производить предна закупочные процедуры и сопутствующую документ заключению договоров
- Определять услова заключения договоров на проведению оценки персонала

		1	I
		оценки персонала	 Систематизировать, анализировать результать персонала Обеспечивать обратн результатам проведенной персоналом и руководством Пользоваться системами, информ ресурсами и базами д проведению оценки персонал Разрабатывать реком развитию персонала н проведенной оценки Соблюдать норм делового общения
С/02.6 Организация и проведение аттестации персонала;	ПК-3 знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; ПК-4 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;	 Порядок и технология проведения аттестации Технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методы формирования и контроля бюджетов Технологии, методы и методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Основы производственной деятельности организации Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательство и оперсоналу Законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Законодательство Российской Федерации, оперсонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности 	• Определять парак критерии аттестации персонал Определять и средства и методы аттестации Выделять группы перпроведения аттестации Обеспечивать докуме сопровождение аттестации перобество и констатьи расходов на аттестации для планирования бюджетов Пользоваться информ ресурсами и базами дпроведению аттестации Вести учет и раскументов в информационни и на материальных носителях Организовывать документов в соответ требованиями трудового, законодательства Российской и локальными документами ор Производить предезакупочные процедуры и сопутствующую документ заключению договоров Соблюдать норми делового общения
		работы с ними	

С/03.6 Администрир ование процессов и документообо рота при проведении оценки и аттестации персонала.

ПК-3

знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала соответствии co стратегическими планами организации, умением разрабатывать применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой различных оценки категорий персонала;

ПК-4

умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

- Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала
- Порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности
- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников
- Основы документооборота и документационного обеспечения
- Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки и аттестации персонала
- Порядок заключения договоров (контрактов)
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

- Обеспечивать докуме сопровождение оценки и персонала
- Оформлять докум вопросам оценки и аттестации предоставляемые в госуд органы, профессиональные другие представительные работников
- Анализировать процедуры и порядки проведо и аттестации персонала
- Вести учет и р документов в информационни и на материальных носителях
- Организовывать документов в соответ требованиями законодательства Российской и локальными актами организ
- Вести деловую перепи
- Работать с информ системами и базами данных и проведения оценки и персонала, ведению учета каз вакантные должности специальности)
- Анализировать док переносить информаци информационные системы и б
- Соблюдать норми делового общения

ОТФ D - Деятельность по развитию персонала;

D/01.6 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессионал ьной карьеры персонала;

ПК-5

знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой служебнопрофессиональным продвижением персонала, работы с организации кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

- Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры
- Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций
- Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
- Технологии, методы формирования и контроля бюджетов
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и

- Анализировать урово развития и профес квалификации персонала
- Определять краткой долгосрочные потребности персонала и построе профессиональной карьеры
- Определять формирования кадрового организации
- Составлять инди планы карьерного развития пе
- Применять технологи развития персонала и

	ПК-6
	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;
D/02.6 Организация обучения персонала;	янание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебнопрофессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением променен профессионального правительного профессионального професси профессионального профессионального профессионального профессион

ПК-6 знание основ социализации, профориентации профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации И умение применять их на практике;

применять их на практике;

информации

- Основы профессиональной ориентации
- Основы документооборота и документационного обеспечения
- Основы производственной деятельности организации
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
- Структура организации вакантные должности (профессии, специальности)
- Трудовое законодательство и иные акты. содержащие нормы трудового права
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития И построения профессиональной карьеры персонала
- Порядок заключения договоров (контрактов)
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

профессиональной карьеры

- Составлять предло контролировать статьи pa программы и мероприятия п персонала профессиональной карье планирования бюджетов
- Определять эфс мероприятий по развитию г построению профессионально
- Работать с информ системами и базами данных по
- Соблюдать нормі делового общения

Методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала

Методология обучения

- Технологии, методы методики проведения анализа систематизации документов информации
- Порядок разработки планов подготовки. переподготовки И повышения квалификации кадров, учебных планов и программ
- Системы, методы и формы материального нематериального И стимулирования труда персонала
- Технологии методы формирования и контроля бюджетов
- Порядок ведения учета отчетности по подготовке повышению квалификации персонала
- Основы документооборота и документационного обеспечения
- Основы технологии производства деятельности организации
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Структура организации

- Анализировать потребности в обучении груп в соответствии с целями орган
- Разрабатывать подготовки, переподгот повышения квалификации учебные планы и программы

И

И

И

- Анализировать образовательных услуг И предложения по поставщикам
- Организовывать мероприятия
- Составлять И кон статьи расходов на обучение для планирования бюджетов
- Разрабатывать и ког учебно-методические докумен
- Производить
- эффективности обучения перс Производить предн
- закупочные процедуры и сопутствующей документ заключению договоров
- Работать с информ системами и базами данных по
- Разрабатывать И документы по процессам о обучения персонала и их резу:

нормі

Соблюдать делового общения

	T		
		• Трудовое законодательство и	
		иные акты, содержащие нормы	
		трудового права	
		• Основы архивного	
		законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации,	
		в части ведения документации по	
		персоналу	
		• Основы налогового	
		законодательства Российской	
		Федерации	
		• Основы законодательства об	
		образовании Российской Федерации	
		• Законодательство Российской	
		Федерации о персональных данных	
		• Локальные нормативные акты	
		организации, регулирующие обучение	
		персонала	
		• Порядок заключения договоров	
		(контрактов)	
		• Нормы этики делового общения	
		• Базовые основы информатики, структурное построение	
		структурное построение информационных систем и особенности	
		работы с ними	
D/03.6	ПК-5	• Методы адаптации и	• Определять группы
Организация	знание основ	стажировок	для стажировки и адаптации
адаптации и	профессионального	• Технологии, методы и	• Определять рабочие
стажировки	развития персонала,	методики проведения анализа и	проведения стажировки и
персонала;	процессов обучения,	систематизации документов и	персонала
	управления карьерой и	информации	• Согласовывать м
	служебно-	• Порядок разработки планов	адаптации и стажир
	профессиональным	адаптации персонала на новых рабочих	возможностями производства
	продвижением персонала,	местах, подготовки, переподготовки и	• Производить анализ
	организации работы с	повышения квалификации персонала и организации стажировок	результатов адаптации и персонала
	кадровым резервом, видов, форм и методов обучения	• Порядок составления смет	• Составлять предле
	персонала и умением	затрат на адаптацию и стажировку	контролировать статьи ра
	применять их на практике;	персонала	программы и мероприятия по
	ПК-6	• Порядок ведения учета и	и стажировке персон
	знание основ	отчетности по адаптации и стажировке	планирования бюджетов
	социализации,	персонала	• Производить
	профориентации и	• Системы, методы и формы	эффективности мероприя
	профессионализации	материального и нематериального	адаптации и стажировке персо
	персонала, принципов	стимулирования труда персонала	• Внедрять системы
	формирования системы	• Технологии и методы	работников в корпоративную
	трудовой адаптации	формирования и контроля бюджетов • Основы технологии	• Использовать инфорсистемы и базы данных по пер
	персонала, разработки и	• Основы технологии производства и деятельности	
	внедрения программ трудовой адаптации и	организации	• Соблюдать нормі делового общения
	умение применять их на	• Основы общей и социальной	делового общения
	практике;	психологии, социологии и психологии	
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	труда	
		• Структура организации и	
		вакантные должности (профессии,	
		специальности)	
		• Трудовое законодательство и	
		иные акты, содержащие нормы	
		трудового права	
		• Основы налогового	
1		законодательства Российской	

	T		Г
D/04.6 Администрир ование процессов и документообо рота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.	ПК-5 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебнопрофессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике; ПК-6 знание основ социализации, профориентации и профессионализации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;	Федерации	1
		законодательства Российской Федерации Законодательство Российской Федерации о персональных данных Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок	Вести деловую перепиСоблюдать норми
		развития и построения	

профессиональной карьеры, обучения, адаптации и стажировки персонала Порядок заключения договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, построение информационных систем и особенности работы с ними ОТФ Е - Деятельность по организации труда и оплаты персонала; ПК-7 E/01.6 Метолы учета И анализа Внедрять методы ра Организация показателей по труду и оплате труда организации труда знание принципов и основ труда Методы определения, оценки и Разрабатывать формирования системы персонала; сравнения производственной организационных И мотивации интенсивности и напряженности труда мероприятий стимулирования персонала Методы нормирования труда производительности труда TOM числе оплаты Межотраслевые и отраслевые Анализировать труда), порядка применения нормативы трудовых затрат нормирования труда, каче дисциплинарных Современные формы, системы показателей по труду оплаты и учета производительности Анализировать эфс взысканий, владение работы системы организа оформления труда персонала навыками персонала и нормирования результатов контроля за Системы, методы и формы рабочих местах трудовой материального и нематериального исполнительской Составлять стимулирования труда персонала И кон дисциплиной (документов статьи расходов на опл Технологии И методы персонала для планирования б поощрениях формирования и контроля бюджетов взысканиях) и умением Работать с информ Технологии, методы И применять их на практике; системами И базами методики проведения анализа И ПК-8 нормированию и оплате труда систематизации документов Разрабатывать умение И формировать информации документы по направлению до бюджет затрат на персонал Основы документооборота и Соблюдать и контролировать документационного обеспечения нормі его делового общения исполнение, владением Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных навыками контроля за использованием рабочего окладов, доплат, надбавок времени; коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат Тарифно-квалификационные

> иные акты, содержащие нормы

> психологии, социологии и психологии

профессий

технологии

деятельности

(профессии,

квалификационные

организации

Кадровая политика и стратегия

Основы общей и социальной

Трудовое законодательство и

И

характеристики должностей служащих

должности

Экономика труда

трудового права

справочники работ

Основы

Структура

рабочих

производства

организации

вакантные

организации

труда

специальности)

Основы архивного законодательства И нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по

15

		персоналу	
E/02.6	ПК-7	• Формы и системы заработной	• Составлять и конт
Организация	знание принципов и основ	платы, порядок составления бюджетов	статьи расходов на опл
оплаты труда персонала;	формирования системы мотивации и	• Системы, методы и формы материального и нематериального	персонала для планирования фондов
	мотивации и стимулирования персонала	стимулирования труда персонала	• Применять
	(в том числе оплаты	• Технологии и методы	материальной мотивации в уп
	труда), порядка применения	формирования и контроля бюджетов и фондов	Персоналом • Разрабатывать
	дисциплинарных	• Порядок тарификации работ и	построения мотивационных
	взысканий, владение	рабочих, установления должностных	работников в соответствии
	навыками оформления результатов контроля за	окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате,	организации Анализировать с
	трудовой и	расчета стимулирующих выплат	системы оплаты и ма
	исполнительской	• Методы определения	(монетарной) мотивации труд
	дисциплиной (документов о поощрениях и	численности работниковТарифно-квалификационные	организацииАнализировать уров
	взысканиях) и умением	справочники работ и профессий	труда персонала по соотво
	применять их на практике; ПК-8	рабочих и квалификационные	профессиональным квалифика
		характеристики должностей служащих • Методы учета и анализа	• Проводить заработной платы на рынке тр
	умение формировать бюджет затрат на персонал	показателей по труду и заработной	
	и контролировать его	плате	материального стим
	исполнение, владением навыками контроля за	• Технологии, методы и методики проведения анализа и	компенсаций и льгот в ог персонала
	использованием рабочего	систематизации документов и	• Работать с информ
	времени;	информации	системами и базами данных
		• Кадровая политика и стратегия организации	труда персонала Составлять прогноза
		• Структура организации и	оплаты труда персонала
		вакантные должности (профессии,	• Соблюдать норм
		специальности)Трудовое законодательство и	делового общения
		иные акты, содержащие нормы	
		трудового права	
		• Основы налогового законодательства Российской	
		Федерации	
		• Законодательство Российской	
		Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты 	
		организации, регулирующие оплату	
		труда	
		• Основы технологии производства и деятельности	
	I .	проповодотви п долгониности	1

		организации Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок заключения договоров	
		(контрактов) • Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии	
		труда	
Е/03.6 Администрир ование процессов и документообо рота по вопросам организации труда и оплаты персонала.	янание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике; ПК-8 умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;	 Порядок оформления, ведения и хранения документации по системам оплаты и организации труда персонала Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оплаты, организации и нормирования труда Основы документооборота и документационного обеспечения Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по системам оплаты и организации труда персонала Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Основы налогового законодательства Российской Федерации Законодательство Российской Федерации Законодательство Российской Федерации Порядок заключения договоров (контрактов) Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение 	• Обеспечивать докум сопровождение мероприятий организации труда персонала • Оформлять докум вопросам оплаты и организ персонала, предоставлятосударственные профессиональные союзы представительные органы раб • Анализировать норм методические документы поплаты и организации труда поплаты и организации труда поплаты и организации и актами организации • Вести учет и работать с информационни на материальных носителях • Работать с информационни и на материальных предсистемами и базами данных оплаты и организации труда поплаты и организации организации труда по

Порядок и методы разработки

Определять

целевы

F/01.6

ПК-9

й социальной политики;	профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); ПК-10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;	 Методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Технологии и методы формирования и контроля бюджетов Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения Технологии, методы и методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации Основы производственной деятельности организации Основы производственной психологии, социологии и психологии труда Структура, цели, стратегия и кадровая политика организации Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы налогового законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права Основы налогового законодательство и обязанности государственных органов работников Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов работников Законодательство Российской Федерации о персональных данных Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики Основы правового федерации порядка заключении договоров (контрактов) Нормы этики делового общения Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними 	программ
F/02.6 Реализация	ПК-9	• Вопросы управления	• Рассчитывать зат
корпоративно	знание основ разработки и	социальным развитием организацииМетоды анализа выполнения	проведение специали социальных программ
й социальной	внедрения профессиональных, в том	корпоративных социальных программ и	• Проводить
политики;	числе корпоративных,	определения их экономической	успешных корпоративных
	стандартов в области	эффективности	программ
	управления персоналом,	• Системы, методы, формы	• Проводить мероп
	умением составлять	материального и нематериального	соответствии с кор
	описания и распределять	стимулирования труда персонала	социальной политикой
	оппеции и распределить	2 - Arrest a - mercer - t New web a or men	,

программ

планов

И

развития организации

персонала

специализированных

для

социального

Разработка

корпоративно

знание основ разработки и

внедрения

функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);

ПК-10

знание основ подготовки,

знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

- Методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации
- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Структура, цели, стратегия и кадровая политика организации
- Основы производственной деятельности организации
- Основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы налогового законодательства Российской Федерации
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные акты организации, регулирующие порядок внедрения социальной политики
- Порядок заключения договоров (контрактов)
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

- Определять целевы персонала для специализированных программ
- Определять критерии удовлетворенности персонала
- Определять эфо мероприятий реализуемой кор социальной политики
- Организовывать взаи с государственными профессиональными союзами представительными работников, общественными организациями по вопросам корпоративной социальной по
- Анализировать рыно социальным и специали программам социальной членов целевых групп и предложения по их поставщин
- Производить предважупочные процедуры и сопутствующую документ заключению договоров
- Соблюдать норми делового общения

F/03.6 Администрир ование процессов и документообо рота по вопросам корпоративно й социальной политики.

знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять

ПК-9

управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного

- Порядок оформления, ведения и хранения документации по социальной политике в отношении персонала
- Порядок формирования, ведения банка данных и предоставления отчетности по вопросам социальной политики в отношении персонала
- Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
- Основы документооборота документационного обеспечения
- Оформлять докум вопросам корпоративной политики, предоставляе государственные представительные органы раб
- Анализировать прави. процедуры корпоративной политики
- Обеспечивать докуме сопровождение социальной отношении персонала
- Организовывать документов в соответ требованиями

уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);

ПК-10

знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

- Порядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документации
- Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
- Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
- Основы налогового законодательства Российской Федерации
- Нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации
- Законодательство Российской Федерации о персональных данных
- Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок внедрения корпоративной социальной политики и социальных программ
- Порядок заключения договоров (контрактов)
- Нормы этики делового общения
- Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними

законодательства Российской и локальными актами организ

- Производить преднажупочные процедуры и сопутствующую документ заключению договоров
- Работать с информ системами и базами данных и социальной политики в персонала
- Вести учет и р документов в информационни и на материальных носителях
- Вести деловую перепи
- Соблюдать норми делового общения

результате освоения программы слушатели должны освоить 5 обобщенных трудовых функций, овладеть 2 общекультурными компетенциями, 1 общепрофессиональной, 10 профессиональными, необходимыми для выполнения деятельности в области обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации. На рисунке 1 представлены цель и предполагаемые результаты обучения.

Цель (планируемые результаты обучения): формирование у слушателей профессиональных компетенций, соответствующих 6 уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности в области обеспечения эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации и присвоения квалификации «специалист по управлению персоналом».

1. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

Выпускник готовится к следующим видам деятельности:

- 1. Деятельность по обеспечению персоналом;
- 2. Деятельность по оценке и аттестации персонала;
- 3. Деятельность по развитию персонала;
- 4. Деятельность по организации труда и оплаты персонала;
- 5. Деятельность по организации корпоративной социальной политики.

Уровень квалификации: 6.

2. Планируемые результаты обучения

Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

_			
Код	Наименование видов деятельности и профессиональных компетенций		
D. T. 4			
ВД 1	Деятельность по обеспечению персоналом;		
ПК-1	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-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала,		
	разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на		
	практике;		
ВД 2	Деятельность по оценке и аттестации персонала;		
ПК-3	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки		
	персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением		
	разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением		
	навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки		
	различных категорий персонала;		
ПК-4	умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки		
1111	персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей		
	деловой оценки персонала;		
	деловой оценки персопала,		

рп 2	Подтони ности на возритина наводната:
ВД 3	Деятельность по развитию персонала;
ПК-5	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;
ПК-6	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;
ВД 4	Деятельность по организации труда и оплаты персонала;
ПК-7	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;
ПК-8	умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени;
ВД 5	Деятельность по организации корпоративной социальной политики.
ПК-9	знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях);
ПК- 10	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
_	кник должен обладать следующими общекультурными и общепрофессиональными пенциями:
ОК-1	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;
ОК-2	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;
ОПК- 1	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты.

1.4. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы

Лица, желающие освоить программу ДПО: специалисты с высшим образованием, бакалавры, студенты выпускных курсов высших учебных заведений.

Требования к опыту практической работы не предъявляются.

1.5 Трудоемкость обучения

Объем программы: всего 500 часов трудоемкости, в т.ч. 367 аудиторных часов.

1.6 Форма обучения

Форма обучения: очно-заочная.

1.7. Режим занятий

При любой форме обучения учебная нагрузка устанавливается не более 36 часов в неделю, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Основным документом программы является учебный план.

№ п/п	1	ک	Ауди	торные	Самост.	Форма
	дисциплин	I CLI			работа	контроля
		Общая грудоемкость, час.		ия, час.		
		761 (0e) 132	лекции	практич. и		
		,		и лаборат.		
		F		занятия		
1.	Правовое регулирование	50	12	25,5	12,5	экзамен
	профессиональной деятельности					
2.	Методы принятия управленческих	30	10	12,5	7,5	зачет
	решений					
3.	Теория организации	20	6	9	5	зачет
4.	Организационное поведение	50	10	27,5	12,5	зачет
5.	Управление человеческими ресурсами	50	10	27,5	12,5	экзамен
6.	Экономика организации (предприятия)	50	10	27,5	12,5	экзамен
7.	Разработка управленческих решений	50	10	27,5	12,5	экзамен
8.	Экономический анализ хозяйственной деятельности	50	10	27,5	12,5	зачет
9.	Экономика труда	40	10	20	10	зачет
10.	Управление знаниями в организации	40	10	20	10	зачет
11.	Современные концепции и методы	32	6	18	8	зачет
1.2	управления человеческими ресурсами	20	4.0	1.0	4.0	
12.	Коррупция: причины, проявления,	30	10	10	10	зачет
TT	противодействие.					
	овая аттестация			0.7		
13.	Междисциплинарный экзамен	8	-	0,5	7,5	экзамен
	Всего	500	114	253	133	

2.2. Календарный учебный график

No	Наименование дисциплин																						
	(в соответствии с учебным планом)	Трудоемкость,	Неделя 1	Неделя 2	Неделя 3	Неделя 3	Неделя 4	Неделя 5	Неделя 6	Неделя 7	Неделя 8	Неделя 9	Неделя 10	Неделя 11	Неделя 12	Неделя 13	Неделя 14	Неделя 15	Неделя 16	Неделя 17	Неделя 18	Неделя 19	Неделя 20
1	Правовое регулирование профессиональной деятельности	50	У	У																			
2	Методы принятия управленческих решений	30			У																		
3	Теория организации	20				У	У																
4	Организационное поведение	50						У	У														
5	Управление человеческими ресурсами	50								У	У												
6	Экономика организации (предприятия)	50										У	У										
7	Разработка управленческих решений	50												У	У								
8	Экономический анализ хозяйственной	50														У	У						

	деятельности														
9	Экономика труда	40								У	У				
10	Управление знаниями в организации	40									У	У			
11	Современные концепции и методы управления человеческими ресурсами	32										У	У		
12	Коррупция: причины, проявления, противодействие.	30											У	У	
13	Междисциплинарный экзамен	8													ИА

Условные обозначения:

У – учебный процесс (аудиторная и самостоятельная работа слушателей) ИА – итоговая аттестация

2.3 Рабочие программы

№ п/п	Наименование дисциплин	Дидактическое содержание дисциплины	Формируемые компетенции
1	Правовое регулирование профессиональной деятельности	1. Основы теории государства и права 2. Основы конституционного права РФ 3. Основы административного права РФ 4. Судебная система и правоохранительные органы 5. Основы гражданского законодательства РФ 6. Основы брачно-семейного законодательства РФ 7. Основы трудового права РФ 8. Основы уголовного права РФ 9. Основы экологического права РФ	OK-2
2	Методы принятия управленческих решений	Общие сведения о теории принятия решений Математическое программирование в принятии управленческих решений Игровые модели принятия управленческих решений Сетевые модели в принятии управленческих решений	ПК-1
3	Теория организации	1. Теоретические основы теории организации 2. Организация управления 3. Система законов организации 4. Проектирование организационных изменений и организационная культура 5. Контрольная деятельность в сфере управления в организации	ОК-1
4	Организационное поведение	1. Основы организационного поведения 2. Индивидуальное поведение человека в организации 3. Групповое поведение в организации 4. Организационное поведение и развитие организации	ПК-5
5	Управление человеческими ресурсами	1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами 2. Формирование человеческих ресурсов 3. Рациональное использование человеческих ресурсов 4. Развитие человеческих ресурсов	ПК-2 ПК-8
6	Экономика организации (предприятия)	1. Производственное предприятие – основа экономики 2. Предпринимательство: формы, виды 3. Производственная структура предприятий 4. Производственный процесс и принципы его организации 5. Инфраструктура предприятий 6. Продукция предприятий и ее конкурентоспособность и цена 7. Производственная программа и производственная мощность предприятия 8. Маркетинговая деятельность предприятия	ПК-10
7	Разработка управленческих решений	1. Основы принятия управленческих решений 2. Методы разработки, принятия и оптимизации управленческих решений 3. Особенности принятия УР в различных областях экономики и сферах деятельности предприятия	ПК-3
8	Экономический анализ хозяйственной	1. Содержание экономического анализа предприятия	ПК-9

	70gma 77 770gm	2 During our many my reproductive and	
	деятельности	2. Виды анализа, их классификация и	
		характеристика	
		3. Методика проведения экономического анализа:	
		основные принципы анализа, приемы анализа	
		4. Информационная база анализа	
		5. Организация аналитической работы на	
		предприятии	
		6. Анализ финансового состояния предприятия	
		как часть финансового анализа	
		7. Анализ динамики и структуры имущества	
		предприятия и источников его формирования	
		8. Анализ ликвидности баланса и оценка	
		платежеспособности предприятия	
		9. Оценка финансовой устойчивости предприятия	
		10. Анализ чистых активов	
		11. Критерии оценки несостоятельности	
		(банкротства) предприятий	
		12. Оценка деловой активности предприятия	
		13. Оценка рентабельности капитала	
		14. Анализ финансовых результатов	
		15. Рейтинговая оценка деятельности	
		предприятия	
		16. Анализ объема производства и реализации	
		продукции, работ, услуг	
		17. Анализ затрат на производство продукции	
		18. Анализ эффективности использования	
		факторов производства	
		19. Резервы повышения эффективности	
		финансово-хозяйственной деятельности	
9	Экономика труда	1. Предмет и содержание дисциплины	ПК-4
	10	«Экономика труда»	
		2. Организация труда на предприятии	
		3. Производительность труда	
		4. Трудовые ресурсы и рынок труда	
		5. Организация оплаты труда	
10	Управление знаниями	1. Экономика, основанная на знаниях	ПК-6
	в организации	2. Интеллектуальный капитал	
	F 4	3. Основы УЗ в организациях	
		4. Технологии УЗО	
11	Современные	1. Сущность и развитие концепции управления	ПК-7
	концепции и методы	человеческими ресурсами	
	управления	2. Теория и практика развития методов	
	* *	управления человеческими ресурсами	
	человеческими		
12	ресурсами	1 V annum 1 1 V	OTIL 1
12	Коррупция: причины,	1. Коррупция как социальное явление	ОПК-1
	проявления,	2. Причины и условия коррупционной	
	противодействие.	преступности	
13	Итоговая аттестация	Междисциплинарный экзамен	ОК-1
			ПК-1
		•	

2.4. Программа итоговой аттестации

Целью итоговой аттестации является оценка сформированности компетенций (оценивание результатов обучения-компонентов компетенций (знаний, умений, навыков) проводится в процессе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации. Итоговая аттестация включает итоговый междисциплинарный экзамен. К экзамену допускаются слушатели, завершившие в полном объеме освоение программы профессиональной переподготовки, успешно сдавшие зачеты и экзамены по дисциплинам учебного плана.

Решение о соответствии компетенций предъявляемым требованиям принимается аттестационной комиссией персонально по каждому слушателю программы. На экзамене выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия реализации программы

Лекции и практические занятия проводятся как в учебных аудиториях, аудиториях,

оснащенных мультимедийным оборудованием.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечений					
Мультимедийная аудитория	Лекции,	Компьютер с выходом в Интернет,					
	практические	мультимедийный проектор, экран, доска,					
	занятия	интерактивная доска.					
Рабочее место пользователя	Самостоятельная	Компьютер с выходом в Интернет					
	работа						

3.2 Перечень методов, средств обучения и образовательных технологий

Программой дисциплины предусмотрены такие формы организации учебного процесса, как лекции, практические занятия, самостоятельная работа. В ходе изучения курса слушатели получают задания для выполнения самостоятельной работы в форме источников для конспектирования, вопросов контрольных работ.

Проведение ряда лекционных занятий предусматривает использование мультимедийного сопровождения. На занятиях используется раздаточный материал.

В учебном процессе предусмотрено применение активных методов обучения и интерактивных технологий.

В лекциях и практических занятиях с использованием компьютерных презентаций реализуется принцип наглядности. Подготовка данного занятия преподавателем состоит в том, чтобы изменить, переконструировать учебную информацию по теме в визуальную форму для представления слушателям через технические средства обучения. Проведение занятия сопровождается развернутым комментированием преподавателем подготовленных наглядных материалов. Представленная таким образом информация должна обеспечить систематизацию имеющихся у слушателей знаний, создание проблемных ситуаций и возможности их разрешения; демонстрировать разные способы наглядности, что является важным в познавательной и профессиональной деятельности.

Мозговой штурм – специализированный метод групповой работы, направленный на генерацию новых идей, стимулирующих творческое мышление каждого участника.

Ситуационно-ролевые и деловые игры позволяют моделировать, обсуждать и реально проигрывать по ролям различные ситуации из области профессиональной деятельности, включая процессы межличностного и группового общения.

Видеометод — метод использования источников экранного преподнесения информации (видеокамеры, видеомагнитофона, учебного телевидения, а также компьютеров с дисплейным отражением информации). Видеометод основан на наглядном восприятии информации и служит не только для преподнесения знаний, но и для их контроля, закрепления, повторения, обобщения, систематизации. Словом «видеотренинг» обозначают тренинг, основанный на использовании видеозаписи. В практике сочетаются два основных способа применения видеозаписи в учебных целях: показ готовых видеоматериалов (видеопросмотр) и использование записи по ходу выполнения заданий, ее просмотр и анализ (видеообратная связь). Такой просмотр заменяет лекцию, демонстрацию слайдов, выступления приглашенных экспертов, экскурсии. К его достоинствам относятся наглядность, информационная емкость и насыщенность.

Анализ практических ситуаций (case-study) — метод обучения навыкам принятия решений, его целью является научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальное решение и формировать программы действий.

Групповая дискуссия используется для выработки разнообразных решений в условиях неопределенности или спорности обсуждаемого вопроса путем разрядки межличностной напряженности; определениям мотивации участия и побуждения каждого присутствующего к детальному выражению мыслей; возрождения ассоциаций, ранее скрытых в подсознании человека; стимуляции участников; оказание помощи в высказывании того, что участники не могут

сформулировать в обычной обстановке; корректировки самооценки участников и содействия росту их самосознания.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Дискуссия - совместное обсуждение учебных или проблемных вопросов группой обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально- ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Реферам - самостоятельная научно- исследовательская работа слушателей, направленная на развитие аналитических способностей. Написание реферата количественно и качественно обогащает знания слушателей по выбранной теме, помогает им логично, грамотно обобщить и изложить в письменном виде собранный материал, а затем умело, аргументировано публично устно защитить его перед своими одногруппниками на семинарском занятии или на научной конференции и, таким образом, приобрести методологический опыт публичной защиты научных исследований.

Реферат - это самостоятельная учебно-исследовательская работа обучающегося, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее. Содержание материала должно быть логичным, изложение материала носить проблемно- поисковый характер.

Защита проекта. Изготовление готового творческого продукта, позволяющее оценить не только знания по теме, но и умение самостоятельно ими оперировать. Могут быть использованы: практико-ориентированный проект, творческий проект.

Дидактический тест — специально организованный набор заданий, позволяющий осуществить все наиболее важные функции процесса обучения: организующую, обучающую, развивающую. Более того, тестовый контроль имеет значительные преимущества перед другими технологиями обучения. Во- первых, он обеспечивает проверку знаний большого количества слушателей одновременно, во-вторых, создает равные условия для всех тестируемых, в-третьих, занимает незначительное количество времени преподавателя и слушателей и, наконец, обеспечивает возможность контроля, как качества усвоения знаний, так и процесса формирования умений и навыков, использования их на практике.

3.3 Квалификация педагогических кадров

Реализация образовательной программы ДПО «Управление персоналом, стратегическое и операционное управление, экономика организации» с присвоением квалификации «специалист по управлению персоналом» обеспечена научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, практический опыт и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

Доля преподавателей, имеющих ученую степень и/или ученое звание, в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной образовательной программе дополнительной профессиональной переподготовки, составляет 50 процентов.

3.4. Учебно-методическое обеспечение программы

№	Наименование	Основная литература						
Π/Π	дисциплин							
1	Правовое	Основная литература						
	регулирован ие профессиона льной	 Мухаев Р. Т. Правоведение. Учебник. М.:Юнити-Дана, 2013. 432 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=119461 Мархгейм М. В., Смоленский М. Б., Тонков Е. Е. Правоведение: учебник/М.В. Мархгейм Ростов-н/Д: Феникс, 2013. – 416 с. Режим доступа авторизированный: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271501&sr=1, ЭБС УБ 						
	деятельности Дополнительная литература:							
		1. Гришаева Д. С. Правоведение (конспект лекций): учебное пособие / Д.С. Гришаева.						

2010. А-Приор, 144 c. Режим доступа авторизированный: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=72789&sr=1, ЭБС УБ 2. Карабаева К. Д. Правоведение: учебное пособие / К.Д. Карабаева. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2014. – 99 с. Режим доступа авторизированный: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258837&sr=1, ЭБС УБ Нормативные правовые акты: 1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФК3, от 30.12.2008 N 7-Ф3). 2. Гражданский кодекс (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в действующей редакции). 3. Гражданский кодекс (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в действующей редакции). 4. Гражданский кодекс (часть третья) от 26.01.2001 № 146-ФЗ (в действующей редакции). 5. Гражданский кодекс (часть четвертая) от 18.12.2006 № 230-ФЗ (в действующей редакции). 6. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.98 № 145-ФЗ (в действующей редакции). 7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (в действующей редакции). 8. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (в действующей редакции). 9. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции). Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в действующей редакции). Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в 11. действующей редакции). 12. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (в действующей редакции). Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (в действующей редакции). 2 Основная литература: Методы 1. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений: учебник [Текст] / В.С. Юкаева, принятия В.В. Чувикова, Е.В. Зубарева. - М.: Дашков и Ко, 2012. - 324 с. управленчес http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112334&sr=1 – ЭБС УБ ких решений 2. Орлов А. И. Теория и методы разработки управленческих решений / А. И. Орлов. -М.: Интернет-Университет Информационных Технологий, 2009. – 514 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=234538&sr=1 – ЭБС УБ 3. Тебекин, Алексей Васильевич. Методы принятия управленческих решений [Текст] : учебник для бакалавров / А. В. Тебекин. - Москва : Юрайт, 2014. - 572 с. 4. Фирсова, Ирина Анатольевна. Методы принятия управленческих решений [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / И. А. Фирсова, М. В. Мельник ; Финансовый ун-т при правительстве РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. -Москва: Юрайт, 2015. - 542 с. 5. Балдин К. В., Воробьев С. Н., Уткин В. Б. Управленческие решения: учебник / К. В.Балдин , С. Н.Воробьев , В. Б.Уткин . 8-е изд. - М.: Дашков и Ко, 2014. – 495 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253789&sr=1 - ЭБС УБ Дополнительная литература: 1. Орлов А.И. Организационно-экономическое моделирование: теория принятия решений: учебник [Текст] / А.И. Орлов. - М.: КноРус, 2011. - 568 с. 2. Филинов Н.Б. Разработка и принятие управленческих решений: учеб. пособие [Текст] / Филинов Н.Б. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 308 с. 3 Теория Основная литература 1. Иванова, Т. Ю. Теория организации [Текст]: учебник / Т. Ю. Иванова, В. И. организации Приходько. - 2-е изд., стер. - М.: КноРус, 2007. - 383 с. 2. Латфуллин, Г.В., Райченко, А.В. Теория организации [Текст]: Учебник для вузов / Г.В. Латфуллин, А.В. Райченко. – СПб.: Питер, 2008. – 464 с. 3. Смирнов, Э. А. Теория организации [Текст]: учеб. пособие / Э. А. Смирнов. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 248 с. 4. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс]: Интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др.; под общей редакцией проф. А.П. Агаркова. .- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°» .- 2012.- 272 с., Электронно-библиотечная система «Лань»

		(Авторизованный доступ, ссылка: (http://e.lanbook.com/view/book/3592/)
		 Дополнительная литература Теория организации [Электронный ресурс]: слайд-конспект лекций: текстографические учебные материалы. Ч. 1. Основные положения теории организации / В.В. Халиулина, О.П. Кочнева. Кемеровский гос. ун-т, Кафедра менеджмента Кемерово: КемГУ, 2014. – Режим доступа: http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=15038 Теория организации [Электронный ресурс]: слайд-конспект лекций: текстографические учебные материалы. Ч. 2. Система законов организации и проектирование организационных изменений / В.В. Халиулина, О.П. Кочнева. Кемеровский гос. ун-т, Кафедра менеджмента Кемерово: КемГУ, 2015. – Режим доступа: http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=15466 Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2013 329 с. Латфуллин, Г. Р. Теория менеджмента [Текст]: учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников 2-е изд Санкт-Петербург: Питер, 2014 458 с. Теория организации [Текст]: хрестоматия: пер. с англ. / Санкт-Петербургский гос. ун-т; ред. Т. Н. Клемина СПб.: Высшая школа менеджмента, 2010 572 с. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс]: Интегрированное учебное пособие / А.П. Агарков, Р.С. Голов, А.М. Голиков и др.; под общей редакцией проф. А.П. Агаркова М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°» 2010 260 с., Электронно-библиотечная система «Лань»
<u> </u>		(Авторизованный доступ, ссылка: http://e.lanbook.com/view/book/930/)
4	Организацио нное поведение	Основная литература: 1. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А.Романов М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°» 2012 384 с., Электроннобиблиотечная система «Лань» ссылка: http://e.lanbook.com/view/book/4207/) 2. Исаев Р.А. Основы менеджмента: Учебник М.: Издательство "Дашков и К", 2011 264 с. (Авторизированный доступ, ссылка http://e.lanbook.com/view/book/958) 3. История менеджмента [Текст]: учебное пособие / [Э. М. Коротков и др.]; [под ред. Э. М. Короткова] Москва: ИНФРА-М, 2012 240 с. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин Москва: ИНФРА-М, 2013 328 с. Дополнительная литература: 1. Басенко, Валерий Петрович. Организационное поведение [Текст]: учеб. пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов М.: Дашков и К°, 2011 380 с. 2. Кафидов, Валерий Викторович. Современный менеджмент [Текст]: учебник для вузов / В. В. Кафидов Москва: Синергия, 2012 398 с. 3. Латфуллин, Габдельахат Рашидович. Теория менеджмента [Текст]: учебник для вузов / Г. Р. Латфуллин, А. С. Никитин, С. С. Серебренников 2-е изд Санкт-Петербург: Питер, 2014 458 с. 4. Распопов, Владимир Михайлович. Управление изменениями [Текст]: учебное пособие / В. М. Распопов Москва: Магистр, 2012 333 с. 5. Теория организации и организационное поведение [Текст]: учебник для магистров / [В. Г. Антонов [и др.]]; под ред.: Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко; Босун для драгения. Москва: Москва: Москва: Особие / В. П. Бромовой, А. В. Райченко; Босун для драгения. Москва: Москва: Москва: Особие / В. П. Ромовой, А. В. Райченко; Босун для драгения. Москва: Москва: Москва: Особие / Особие / В. П. Ромовой, А. В. Райченко; Босун для драгения. Москва: Москва: Москва: Особие / Особи
	3.7	Гос. ун-т управления Москва : Юрайт, 2014 471 с.
5	Управление человечески ми ресурсами	Основная литература: 1. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека. – М.: Издательскоторговая корпорация «Дашков и К°» , 2010. 292 с., Электронно-библиотечная система «Лань» (Авторизованный доступ, ссылка: http://e.lanbook.com/view/book/966/) 2. Дейнека А. В. , Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 389 с. (Авторизованный доступ, ссылка: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040&sr=1) 3. Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие : мультимедийные учебные материалы / В. В. Халиулина; Кемеровский гос. ун-т, Экономический факультет, Кафедра менеджмента. – Электрон. Текстовые дан. – Кемерово : КемГУ, 2013. – 1 эл. опт. Диск (CD-ROM). http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=14724 4. Халиулина, В.В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие // В.В. Халиулина; Кемеровский государственный университет. – Кемерово: Изд-во КемГУ, 2013. – 180 с.
<u> </u>	ı	Дополнительная литература:

1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – 8-е изд. – М.: Питер, 2007. – 831 с. 2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Л. В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 235 с. 3. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Л. В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 235 с. 4. Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. Пособие / В. В. Кафидов. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с. 5. Кафидов, В. В. Управление персоналом [Текст]: учеб. Пособие / В. В. Кафидов. -СПб.: Питер, 2009. – 202 с. 6. Мельникова, И. Ю. Управление персоналом [Текст] : учеб. Пособие / И. Ю. Мельникова; Новокузнецкий филиал-ин-т КемГУ. – Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2009. − 213 c. 7. Одегов, Ю. Г.Управление персоналом [Текст]: учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко; Российский экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. – Москва : Юрайт, 2014. – 513 с. 8. Персональный менеджмент [Текст]: учебник / С. Д. Резник и др.; ред. С. Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 557 с. 9. Прошкин, Б.Г Мотивация труда: управленческий аспект [Текст]/Б.Г. Прошкин; отв. ред. И.П. Поварич. – Новосибирск: Изд-во СО РАН. – 2008. – 380 с. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: слайд-конспект лекций: тексто-графические учебные материалы / Кемеровский гос. ун-т, Кафедра менеджмента; сост. В. В. Халиулина. - Электрон. Текстовые дан. - Кемерово: КемГУ, 2012. – 1 эл. опт. Диск (CD-ROM): табл., рис.: цв. (депозитарий КемГУ) http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=14541 Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для бакалавров / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов; под ред. И. А. Максимцева = Human Resource Management: Edited by Doctor of Economic / Maximtsev, Igor. -Москва: Юрайт, 2012. – 525 с. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для бакалавров / [Н. А. Горелов [и др.]]; под ред.: И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; Санкт-Петербургский гос. экон. ун-т. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Юрайт, 2014. – 526 c. Экономика Основная литература 1. Коноплев С.П.. Экономика организации (предприятий): учебник/ С.П. организации Коноплев. - М.: Проспект, 2009. - 156 с. (предприяти 2. Волков О.И. Экономика предприятия: курс лекций/ О.И. Волков, В.К. я) Скляренко, - М.: ИНФРА – М, 2012. – 280 с. Дополнительная литература 1. Зайцев Н.Л. Экономика организаций: Учебник для вузов. 2-е издание, перераб. И допол./ Н.Л. Зайцев. – М.: изд-во «Экзамен», 2008. 2. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия. Учебник. – М.: ИНФРА – М, 2007. Землянская Т.В., Эглит Л.Н. Проблемы оптимального размещения функционирования предприятий в сфере новой экономической политики /Т.В. Землянская, Л.Н. Эглит, ГОУ ВПО «Кемеровский государственный университет.». - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007. 4. Арсенова, Е. В. Справочное пособие в схемах по «экономике предприятий (организаций)» [Текст] / Арсенова Е. В., Крюкова О. Г. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 176 c. http://e.lanbook.com/view/book/5309/ 5. Веретенникова, И. И. Экономика организации (предприятия): учебное пособие для вузов. – 4-е изд. [Текст] / И. В. Веретенникова, И. В. Сергеев. – М.: Юрайт, 2011. – 670 c. http://e.lanbook.com/view/book/1779/ 6. Романенко, И. В. Экономика предприятия . – 4-е изд. [Текст] / И. В. Романенко. -М.: Финансы и статистика, 2011. – 352 с. http://e.lanbook.com/view/book/5360/ 7. Чалдаева, Л. А. Экономика предприятия: учебник. – 4-е изд. [Текст] Л. А. Чалдаева. – М.: Юрайт, 2011. – 348 с. http://e.lanbook.com/view/book/1782/ Основная литература: Разработка 1. Строева, Е. В. Разработка управленческих решений [Текст]: учебное управленчес пособие для ВПО / Е. В. Строева, Е. В. Лаврова. - Москва: ИНФРА-М, 2014. ких решений 2. Фатхутдинов, Раис Ахметович. Управленческие решения [Текст]: учебник для вузов / Р. А. Фатхутдинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-M. 2014. - 343 c.

		Балдин, К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев,
		В.Б. Уткин 8-е изд М. : Дашков и Ко, 2014 495 с. : ил., табл (Учебные
		издания для бакалавров) Библиогр. в кн ISBN 978-5-394-02269-2 ; То же
		[Электронный ресурс] URL:
		http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253789 – ЭБС УБ
		Учитель Ю. Г., Терновой А. И., Терновой К. И. Разработка управленческих
		решений: учебник - М.: Юнити-Дана, 2012. – 384 с. Дополнительная информация: 2-е изд., перераб. и доп.
		информация.2-е изд., перерао. и доп. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117136&sr=1 – ЭБС УБ
		Икаева, В.С. Принятие управленческих решений: учебник / В.С. Юкаева,
		В.В. Чувикова, Е.В. Зубарева М.: Дашков и Ко, 2012 324 с (Учебные
		издания для бакалавров) ISBN 978-5-394-01084-2 ; То же [Электронный
		pecypc] URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112334 – ЭБС УБ
		Дополнительная литература:
		1. Орлов А.И. Организационно-экономическое моделирование: теория
		принятия решений: учебник [Текст] / А.И. Орлов М.: КноРус, 2011 568
		c.
		2. Филинов Н.Б. Разработка и принятие управленческих решений: учеб. пособие
		[Текст] / Филинов Н.Б М. : ИНФРА-М, 2010. – 308 с.
		3. Разработка управленческих решений [Электронный ресурс]:
		мультимедийный электронный учебно-методический комплекс / Кемеровский
		гос. ун-т, Кафедра менеджмента ; сост.: О. И. Лузгарева, Т. В. Тумандеева
		Электрон. текстовые дан Кемерово : КемГУ, 2012 1 эл. опт. диск (DVD-
		ROM).http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=14565 – депозитарий КемГУ
8	Экономическ	Основная литература:
	ий анализ	1. Бувальцева, В. И. «Экономический анализ»: учебное пособие. [Текст] / В. И.
	хозяйственно	Бувальцева, О. В. Глушакова. – Кемеровский гос. Ун – т. – Кемерово: [б. и.], 2011
	й	305 c. http://e.lanbook.Com/books/element.Php?pl1_cid=25&pl1_id=30127
	деятельности	2. Глушакова, О. В. Практикум по экономическому анализу: учебно-методическое пособие. [Текст] / О. В. Глушакова. Кемерово, 2009 127 с.
		3. Алексеева, А. И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности:
		учебное пособие [Текст] / А. И. Алексеева [и др.] – 3-е издание перераб. и
		дополненное М.: Кнорус, 2011 706 с.
		Дополнительная литература
		4. Баканов, М. И. Теория экономического анализа [Текст] / М. И. Баканов, А. Д.
		Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 279 с.
		5. Прыкина, Л. В. Экономический анализ предприятия: учебник./Л. В. Прыкина 2-е
		издание пераб. и дополненное М.: Юнити-Дана, 2012 408 с.
		6. Когденко, В. Г. Экономический анализ: учебное пособие [Текст] / Л. В. Когденко
		2-е издание перераб. и дополненное. – М.: Юнити-Дана, 2012 392 с.
		7. Экономический анализ. Основы теории. Комплексный анализ хозяйственной
		деятельности организации [Текст]: учебник / под. ред. Н. В. Войтоловского, А.П.
		Калининой, И. И. Мазуровой 2-е издание перераб. и дополненное М.: Высшее
		образование, 2008 513 с.
		8. Экономический анализ: учебник для вузов / под ред. Л. Т. Гиляровской. — 2-е
		издание перераб. и дополненное. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 615 с. 9. Пласкова, Наталья Степановна. Экономический анализ [Текст]: учебник / Н. С.
		Я. Пласкова, паталья Степановна. Экономический анализ [текст]. учесник / п. с. Пласкова. 2 – е издание перераб. и дополненное – М.: Эксмо, 2009. – 703 с.
9.	Экономика	Основная литература
) .		1. Мазин, Александр Леонидович. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие / А. Л.
	труда	Мазин 3-е изд., перераб. и доп М. : ЮНИТИ, 2009 623 с.
		2. Пашуто, Валерий Петрович. Организация, нормирование и оплата труда на
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд.,
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд.,
		предприятии [Текст] : учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М. : КноРус, 2009 317 с.
		предприятии [Текст] : учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М. : КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб.
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007 129 с.
		предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007 129 с. 2. Кафидов, Валерий Викторович. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие /
	V	предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007 129 с. 2. Кафидов, Валерий Викторович. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В. В. Кафидов СПб.: Питер, 2009 202 с.
1	Управление	предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007 129 с. 2. Кафидов, Валерий Викторович. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В. В. Кафидов СПб.: Питер, 2009 202 с.
1 0.	Управление знаниями в	предприятии [Текст]: учебно-практ. пособие для вузов / В. П. Пашуто 5-е изд., стер М.: КноРус, 2009 317 с. 3. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие: (конспект лекций) / Т. А. Бельчик; Кемеровский гос. ун-т Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2009 1 эл. опт. диск (CD-ROM). Дополнительная литература 1. Бельчик, Татьяна Алексеевна. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие (конспект лекций) / Т. А. Бельчик Кемерово: Кузбассвузиздат, 2007 129 с. 2. Кафидов, Валерий Викторович. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В. В. Кафидов СПб.: Питер, 2009 202 с.

	организации	 Варфоломеева А. О. Информационные системы предприятий [Текст]: учебное пособие для вузов / А. О. Варфоломеева, А. В. Коряковский, В. П. Романов Москва: ИНФРА-М, 2013 282 с. Баранчеев В. П. Управление инновациями [Текст]: учебник для бакалавров / В. П. Баранчеев, Л. В. Масленникова, В. М. Мишин 2-е изд., перераб. и доп Москва:
		Юрайт, 2014 711 с.
		Ддополнительная литература
		1. Блохина Т. К. Экономика и управление инновационной организацией [Текст]: учебник для бакалавров и магистров / Т. К. Блохина, О. Н. Быкова, Т. К. Ермолаева; Российская гос. академия интеллектуальной собственности Москва: Проспект, 2014 427 с.
		2. Государственно-частное партнерство в инновационной сфере: мировой опыт и перспективы России [Текст] / [Р. М. Нижегородцев [и др.]]; под ред.: Р. М. Нижегородцева, С. М. Никитенко, Е. В. Гоосен; Кемеровский гос. ун-т, Кемеровский ин-т (филиал) РГТЭУ Кемерово: Сибирская издательская группа, 2012 482 с.
1	Современны	Основная литература:
1.	е концепции и методы управления	1. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник / А.В. Дейнека М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2010 292 с., Электронно-библиотечная система «Лань» (Авторизованный доступ, ссылка:
	человечески ми	http://e.lanbook.com/view/book/966/) 2. Дейнека А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами. Учебник для бакалавров М.: Дашков и Ко, 2013. – 389 с. (Авторизованный доступ, ссылка:
	ресурсами	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=135040&sr=1(ЭБСУБ) 3. Халиулина, В.В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебное пособие
		// В.В. Халиулина; Кемеровский государственный университет Кемерово: Изд-во КемГУ, 2013 180 с.
		Дополнительная литература: 1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг 8-е изд М.: Питер, 2007 831 с.
		2. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Л. В. Карташова М.: ИНФРА-М, 2013 235 с.
		3. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник / Л. В. Карташова М.: ИНФРА-М, 2010 235 с.
		 Кафидов, В. В. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учеб. пособие / В. В. Кафидов СПб.: Питер, 2012 208 с. Кафидов, В. В. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / В. В. Кафидов
		СПб.: Питер, 2009 202 с. 6. Мельникова, И. Ю. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / И. Ю.
		Мельникова; Новокузнецкий филиал-ин-т КемГУ Новокузнецк: НФИ КемГУ, 2009 213 с.
		7. Одегов, Ю. Г.Управление персоналом [Текст]: учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко; Российский экон. ун-т им. Г. В. Плеханова Москва: Юрайт, 2014 513 с.
		8. Персональный менеджмент [Текст]: учебник / С. Д. Резник и др.; ред. С. Д. Резник М.: ИНФРА-М, 2012 557 с. (15 экз.) (2008 г 9 экз.)
		9. Прошкин, Б.Г Мотивация труда: управленческий аспект [Текст]/Б.Г. Прошкин; отв. ред. И.П. Поварич. – Новосибирск: Изд-во СО РАН. – 2008. – 380 с.
		10. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: слайд-конспект лекций: тексто-графические учебные материалы / Кемеровский гос. ун-т, Кафедра менеджмента; сост. В. В. Халиулина Электрон. текстовые дан Кемерово: КемГУ, 2012 1 эл. опт. диск (CD-ROM): табл., рис.: цв. (депозитарий КемГУ) http://edu.kemsu.ru/res/res.htm?id=14541
		11. Управление человеческими ресурсами [Текст]: учебник для бакалавров / Санкт-Петербургский гос. ун-т экономики и финансов ; под ред. И. А. Максимцева = Human Resource Management : Edited by Doctor of Economic / Maximtsev, Igor Москва : Юрайт, 2012 525 с.
1 2.	Коррупция: причины,	Основная литература: 1. Годунов И.В. Азбука противодействия коррупции: от А до Я / И.В. Годунов; [вступ.
	проявления, противодейс	ст. Н.Д. Никандрова] М.: Акад. Проект, 2012 296 с. 2. Криминология: учебник / под ред. В.Н. Кудрявцева и В.Е. Эминова. — 4-е изд. перераб. и доп М.: Норма: Инфра-М, 2010. — 800 с.
	твие.	3. Криминология: учеб. пособие / Под ред. Н.Ф. Кузнецовой М.: Проспект, 2009 328 с.
		4. Криминология: учебник / под общ. ред. А.И. Долговой М.: Норма: Инфра-М, 2010 1008 с.

- 5. Карпович О.Г. Некоторые проблемы борьбы с коррупцией в государствах СНГ. Теоретические и практические аспекты: научно- практическое пособие. М.: ЮНИТИ- ДАНА; Закон и право, 2011.
- 6. Манько А.В. Коррупция в России: особенности национальной болезни / А.В. Манько. М.: Аграф, 2012. 250 с.
- 7. Полномочия подразделений органов внутренних дел (полиции) в противодействии коррупции: учебно-практическое пособие. М.: ЮНИТИ- ДАНА; Закон и право, 2011.
- 8. Румянцева Е.Е. Коррупция: война против людей, свободы и демократии: (книга о нашей жизни) / Е.Е. Румянцева. М.: ИНФРА М, 2014. 104 с.

Дополнительная литература:

- 1. Азаров М.С. Актуальные проблемы коррупциогенности информационного законодательства / М.С. Азаров. М, 2009. 342 с.
- 2. Аслаханов А.А. Особенности российской коррупции / А.А. Аслаханов // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. М.: Учебно-консультационный центр «ЮрИнфор». 1999.
- 3. Астанин В.В. Антикоррупционная политика России. Криминологические аспекты: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2012.
- 4. Астанин В.В. Обеспечение репрезентативности экспертизы на коррупциогенность проектов нормативных правовых актов / В.В. Астанин. Хабаровск, 2010. 207 с.
- 5. Астафьев Л.В. К вопросу о понятии коррупции / Л.В. Астафьев // Коррупция в России: Состояние и проблемы. Материалы научно-практической конференции (26-27 марта 1996 года). Выпуск 2. М., 1996.
- 6. Барзилова И.С. К вопросу о логико-гносеологических средствах проведения антикоррупционной экспертизы нормативно-правовых актов / И.С. Барзилова, Е.А. Романова. М, 2009. 207 с.
- 7. Борзенков Г.Н. Уголовно-правовые меры борьбы с коррупцией / Г.Н. Борзенков // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 1993. № 1.
- 8. Борьба с налоговой и коррупционной преступностью. Вопросы теории и практики: монография. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2011.
- 9. Босхолов С.С. Проблемы уголовной политики в сфере борьбы с коррупцией / С.С. Босхолов // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. М., 1999. 19
- 10. Васин Ю.Г. О некоторых аспектах разработки поискового прогноза законодательной деятельности в сфере борьбы с коррупцией / Ю.Г. Васин // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. М., 1999.
- 11. Волженкин Б.В. Коррупция / Б.В. Волженкин. СПб.: Санкт- Петербургский юридический институт Генеральной прокуратуры РФ, 1998.
- 12. Волженкин Б.В. Ответственность за взяточничество в истории советского уголовного законодательства (1918 1927 гг.) / Б.В. Волженкин // Проблемы уголовно-правовой борьбы с преступностью. М.: Академия МВД РФ, 1992.
- 13. Гаврилов Б.Я. О коррупционности уголовного закона / Б.Я. Гаврилов. М, 2009. 321 с.
- 14. Газимзянов Р.Р. Объекты антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и их проектов: понятие и виды / Р.Р. Газимзянов. М, 2008. 189 с.
- 15. Галустьян О.А. Коррупция в деятельности органов внутренних дел и права человека / О.А. Галустьян // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. Под ред. С. Ринглер, В.А. Власихина, Л.Ю. Исмаиловой, С.В. Максимова. М.: Учебно-консультационный центр «ЮрИнфоР», 1999.
- 16. Галяшина Е.И. Антикоррупционная юридико-лингвистическая экспертиза нормативных правовых актов и их проектов / Е.И. Галяшина. М, 2009. 123 с.
- 17. Григорьев В.Н. Некоторые вопросы освобождения от уголовной ответственности в связи с добровольным сообщением о даче взятки / В.Н. Григорьев // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. М., 1999.
- 18. Гридчин А.А. Международное сотрудничество и проблемы доказывания фактов коррупции / А.А. Гридчин // Проблемы борьбы с коррупцией. Сборник статей. М., 1999.
- 19. Криминология : учебник / Под ред. В.Д, Малкова. М.: Юстицинформ, 2008. 527с.
- 20. Криминология: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция" 3-е изд.,перераб. и доп. / Симоненко А.В., Эриашвили Н.Д., Солодовников С.А. М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2010. 215 с.
- 21. Криминология: учебник / Под. ред. С.М. Иншакова, А.В. Симаненко.- М.: Юнити Дана, 2008. - 299
с.

3.5 Возможность доступа к электронным фондам учебно-методической документации: ЭБС издательства «Лань»

N	Основные сведения об электронно-библиотечной системе*	Краткая характеристика
п/п		
1	Наименование электронно-библиотечной системы,	ЭБС Издательства Лань
	предоставляющей возможность круглосуточного	http://e.lanbook.com/
	дистанционного индивидуального доступа для каждого	
	обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к	
	сети Интернет, адрес в сети Интернет	
2	Сведения о правообладателе электронно- библиотечной	ООО «Издательство Лань»,
	системы и заключенном с ним договоре, включая срок	Договор № 160-ЕП от 27 марта
	действия заключенного договора	2014 г.,
		срок действия - до 04.03.2015 г.
3	Сведения о наличии зарегистрированной в установленном	Свидетельство о государственной
	порядке базе данных материалов электронно-библиотечной	регистрации базы данных №
	системы	2011620038 от 11.01.2011 г.
4	Сведения о наличии зарегистрированного в установленном	Свидетельство о регистрации
	порядке электронного средства массовой информации	СМИ Эл.№ ФС77-42547 от
		3.11.2010 г.
5	Наличие возможности одновременного индивидуального	Одновременный и
	доступа к электронно- библиотечной системе, в том числе	неограниченный доступ ко всем
	одновременного доступа к каждому изданию, входящему в	книгам, входящим в пакеты, в
	электронно-библиотечную систему, не менее чем для.25	любое время, из любого места
	процентов обучающихся по каждой из форм получения	посредством сети Интернет.
	образования	

ЭБС «ZNANIUM.COM»

N.T.	SDC \\Z\A\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\\	T.C.
N	Основные сведения об электронно-библиотечной системе*	Краткая характеристика
п/п		
1	Наименование электронно-библиотечной системы,	ЭБС «znanium.com»
	предоставляющей возможность круглосуточного	http://znanium.com
	дистанционного индивидуального доступа для каждого	
	обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к	
	сети Интернет, адрес в сети Интернет	
2	Сведения о правообладателе электронно- библиотечной	Научно-издательский центр
	системы и заключенном с ним договоре, включая срок	«ИНФРА-М».
	действия заключенного договора	Договор №1-ЭБС от 24.03.2014
	•	(Основная коллекция), срок до
		30.04.2015.
		Договор №2-ЭБС от 24.03.2014
		(Коллекции партнеров), Срок –
		25.04.2015 г.
		20.02010 1.
3	Сведения о наличии зарегистрированной в установленном	Свидетельство о государственной
	порядке базе данных материалов электронно-библиотечной	регистрации базы данных №
	системы	2010620724 от 25.11.2010 г.
4	Сведения о наличии зарегистрированного в установленном	Свидетельство о регистрации СМИ
	порядке электронного средства массовой информации	Эл.№ ФС77-49601 от 02.05.2012 г.
5	Наличие возможности одновременного индивидуального	Одновременный и неограниченный
	доступа к электронно- библиотечной системе, в том числе	доступ ко всем книгам, входящим в
	одновременного доступа к каждому изданию, входящему в	коллекции, в любое время, из любого
	электронно-библиотечную систему, не менее чем для.25	места посредством сети Интернет.
	процентов обучающихся по каждой из форм получения	места посредством сети интернет.
	образования	

ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

	SBC %5 Inbepenterekan onominoreka o	11,14,11,177
N	Основные сведения об электронно-библиотечной системе*	Краткая характеристика
Π/Π		
1	Наименование электронно-библиотечной системы,	ЭБС «Университетская
	предоставляющей возможность круглосуточного	библиотека online»
	дистанционного индивидуального доступа для каждого	http://biblioclub.ru
	обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к	
	сети Интернет, адрес в сети Интернет	
2	Сведения о правообладателе электронно- библиотечной	ООО «НексМедиа»
	системы и заключенном с ним договоре, включая срок	Договор №ЕП 1-44/2014 от
	действия заключенного договора	20.02.2014,

		срок до 14.02.2015 г.
3	Сведения о наличии зарегистрированной в установленном	Свидетельство о государственной
	порядке базе данных материалов электронно-библиотечной	регистрации базы данных
	системы	№2010620554 от 27.09.2010 г.
4	Сведения о наличии зарегистрированного в установленном	Свидетельство о регистрации СМИ
	порядке электронного средства массовой информации	Эл. №ФС 77-42287 от 11.01.2010г.
5	Наличие возможности одновременного индивидуального	Одновременный и неограниченный
	доступа к электронно- библиотечной системе, в том числе	доступ ко всем книгам, входящим в
	одновременного доступа к каждому изданию, входящему в	пакеты, в любое время, из любого
	электронно-библиотечную систему, не менее чем для.25	места посредством сети Интернет,
	процентов обучающихся по каждой из форм получения	авторизованный.
	образования	

ЭБС ЮРАЙТ

N	Основные сведения об электронно-библиотечной системе*	Краткая характеристика
п/п		
1	Наименование электронно-библиотечной системы,	ЭБС ЮРАЙТ
	предоставляющей возможность круглосуточного	http://biblio-online.ru
	дистанционного индивидуального доступа для каждого	
	обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к	
	сети Интернет, адрес в сети Интернет	
2	Сведения о правообладателе электронно- библиотечной	ООО «Электронное издательство
	системы и заключенном с ним договоре, включая срок	«Юрайт»
	действия заключенного договора	Договор №7 от 10.02.2014,
		срок до 10.02.2015 г.
3	Сведения о наличии зарегистрированной в установленном	Свидетельство о государственной
	порядке базе данных материалов электронно-библиотечной	регистрации базы данных
	системы	№2013620832 от 15.07.2013 г.
4	Сведения о наличии зарегистрированного в установленном	Свидетельство о регистрации СМИ
	порядке электронного средства массовой информации	Эл. № ФС 77-53549 от 04.04.2013г.
5	Наличие возможности одновременного индивидуального	Одновременный и ограниченный
	доступа к электронно- библиотечной системе, в том числе	доступ к книгам, входящим в
	одновременного доступа к каждому изданию, входящему в	подписку, в любое время, из
	электронно-библиотечную систему, не менее чем для 25	любого места посредством сети
	процентов обучающихся по каждой из форм получения	Интернет, авторизованный.
	образования	

4. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Фонд оценочных средств, типовые контрольные вопросы и иные материалы

Оценка качества освоения программы включает текущую, промежуточную и итоговую аттестацию обучающихся.

Оценка успеваемости слушателей по дисциплинам осуществляется в ходе текущего и промежуточного контроля.

Текущий контроль — это непрерывно осуществляемое наблюдение за уровнем усвоения знаний и формированием умений и навыков. Формами текущего контроля являются опросы, собеседования по правовым вопросам, решение практически ситуационных задач в рамках практически занятий.

Промежуточный контроль — это вид контроля, предусмотренный учебным планом, который проводится в форме экзаменов (зачетов) по учебным дисциплинам.

Компетенции по дисциплине формируются последовательно в ходе проведения теоретических и практических (семинарских) занятий. Для контроля знаний обучающихся разработаны типовые вопросы, выносимые на зачет. В рамках типовых вопросов, как правило, по каждой дисциплине разработаны тестовые задания, целью проведения которых является проверка знаний. Для контроля практического опыта «уметь и владеть» применяются практические типовые задачи. Типовые вопросы и типовые задачи, а также критерии их оценивания содержатся в рабочих программ дисциплин программы профессиональной переподготовки.

По учебным дисциплинам установлены следующие универсальные критерии оценки знаний (умений и владения) слушателей:

а) в форме зачета:

- отметка «зачтено» ставится слушателю, если он обнаруживает полное знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу по курсу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной в программе, без затруднений излагает материал в устной речи, владеет специальной терминологией;
- отметка *«не зачтено»* ставится, если студент обнаружил пробелы в знаниях основного программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, затрудняется в устном изложении материала, не владеет специальной (по данной дисциплине) и плохо владеет общенаучной терминологией.

б) в форме экзамена:

- оценки *«отлично»* заслуживает слушатель, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение грамотно основную усвоивший выполнять задания, И дополнительную рекомендованную программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется слушателям, основных понятий дисциплины с профессиональной показавшим взаимосвязь деятельностью, проявившим творческие способности в понимании (посредством приведения примеров), изложении и использовании учебного материала;
- оценки *«хорошо»* заслуживает слушатель, обнаруживший полное знание учебнопрограммного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- оценки *«удовлетворительно»* заслуживает слушатель, обнаруживший поверхностные знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой. Имеются затруднения с выводами;
- оценка *«неудовлетворительно»* выставляется слушателю, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой.

Допускается по усмотрению преподавателей с учетом специфики дисциплины установление самостоятельных критериев и шкалы оценивая, которые в обязательном порядке отражаются в рабочих программах дисциплин.

Для оценки качества подготовки слушателей созданы фонды оценочных средств по всем дисциплинам программы профессиональной переподготовки, включающие:

- тестовые задания (на проверку знаний);
- практические задачи (на проверку умений и владения)
- критерии и шкалу оценивания.

Условия, процедура подготовки и проведения зачета (экзамена) по отдельной дисциплине самостоятельно разрабатываются преподавателями.

В учебном плане программы профессиональной переподготовки в качестве итоговой аттестации слушателей предусмотрена итоговый междисциплинарный экзамен.

Содержание итогового контроля по дисциплинам программы «Управление персоналом, стратегическое и операционное управление, экономика организации»

№ п/п	Наименование дисциплин	Содержание итогового контроля (вопросы зачётов и экзаменов)
1	Правовое регулирование профессиональной деятельности	 Понятие, признаки и функции государства. Понятие и признаки права. Конституция РФ – основной закон государства. Общая характеристика. Понятие и источники административного права. Виды административных наказаний. Судебная власть. Судебная система РФ. Понятие и источники гражданского права. Субъекты гражданского права.

		9.Объекты гражданского права.
		10. Право собственности и его защита.
		11. Отдельные виды договоров в гражданском праве.
		12. Основные понятия наследственного права.
		13. Виды наследования.
		14. Понятие семейного права. Законодательство.
		15. Трудовой договор.
		16. Материальная ответственность сторон трудового договора.
		17. Дисциплина труда.
		18. Трудовые споры.
		19. Надзор и контроль за соблюдением трудового
		законодательства.
		20. Преступления в сфере экономической деятельности.
2	Методы принятия	1. Сущность и основные характеристики управленческих
	управленческих решений	2. Понятие и классификация методов разработки и принятия
		решений.
		3. Экспертные оценки при разработке решений.
		4. Виды эффективности управленческих решений.
		5. Оценка экономической эффективности управленческих
		решений.
		6. Принятие решений в финансовой деятельности предприятия.
		7. Принятие решений в маркетинге.
		8. Принятие решений в управлении персоналом.
		9. Принятие решений в управлении производственной
		деятельностью.
		10. Принятие решений в стратегическом управлении.
		11. Принятие решений в инновационной деятельности.
		12. Принятие решений в управлении информацией.
		13. Принятие решений в управлении качеством.
		14. Предпосылки и этапы автоматизации процесса принятия
		решений.
		15. Основные понятия теории игр.
		16. Применение матричных игр в маркетинговых исследованиях.
		17. Определение эффективности использования трудовых и
		производственных ресурсов в системах массового обслуживания.
		18. Марковские модели принятия решений.
		19. Сущность и содержание эвристического метода обоснования
		решений в условиях неопределенности.
		20. Методы принятия инвестиционно-финансовых программных
	T.	решений в условиях определенности ситуаций.
3	Теория организации	1. Основные этапы развития теории организации.
		2. Структура организации: понятие, виды.
		3. Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях
		организации.
		4. Законы организации и законы для организаций.
		5. Страхование как возможность усиления созидательных
		ресурсов организации. 6. Этапы жизненного цикла организации. Управление жизненным
		1
		циклом организации. 7. Характеристика принципов развития организации.
		 Характеристика принципов развития организации. Бизнес-план организации как основа эффективной реализации
		закона развития.
		 Закона развития. Закон информированности-упорядоченности: формулировка,
		закон информированности-упорядоченности. формулировка, аналитическая интерпретация, варианты реализации.
		10. Управленческая информация: понятие, основные
		характеристики.
		11. Рекламная деятельность как приложение закона
		информированности-упорядоченности.
		12. Проявление взаимосвязи и взаимодействия законов
		организации.
		13. Принципы функционирования статической и динамической
		организации.
1		организации. 14. Принципы рационализации.
		4 7 0
		формирования.

		16. Проектирование организационных систем. Оценка
		эффективности организационных систем.
		17. Организационные изменения: основные этапы, методы.
		18. Оценка эффективности организационных изменений.
		19. Контроллинг: сущность, основные виды.
		20. Аудит: понятие, виды. Нормативные документы, регламентирующие аудиторскую деятельность.
4	Организационное поведение	1. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины
		«Организационное поведение» 2. Психоаналитические представления о поведении
		3. Гештальт-психологические представления о поведении
		4. Бихевиористские представления о поведении
		5. Когнитивистское понимание поведения
		6. Социальные установки и стереотипы поведения
		7. Гуманистическая психология и поведение
		8. Сознательное и бессознательное в регуляции поведения
		9. Социологический подход к поведению 10. Понятие коммуникаций.
		11. Структура коммуникативного процесса
		12. Мотивация и результативность организации
		13. Удовлетворенность трудом как мотивирующий фактор
		14. Группы в организации. Понятие группы. Структура социальной
		группы
		15. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и
		неформальная 16. Факторы, влияющие на эффективность работы группы
		17. Динамика групп. Стадии развития группы
		18. Основные элементы социально-психологической структуры
		личности
		19. Основные концепции взаимодействия людей в организации
		20. Методология организационного лидерства
5	Управление человеческими	1. Предмет и объект изучения управления человеческими
	ресурсами	ресурсами. 2. Методы управления человеческими ресурсами.
		3. Система управления человеческими ресурсами, ее задачи и
		функции
		4. Понятие кадровой политики, основные этапы ее
		проектирования.
		5. Стратегии управления человеческими ресурсами.
		6. Основные виды планирования человеческих ресурсов.7. Планирование потребности в человеческих ресурсах.
		8. Должностная инструкция. Основные разделы.
		9. Планирование привлечения и использования человеческих
		ресурсов.
		10. Планирование обучения персонала.
		11. Планирование расходов на персонал. Компенсационный пакет.
		12. Подбор и отбор персонала. Методы подбора и отбора. 13. Адаптация человеческих ресурсов: сущность, основные
		13. Адаптация человеческих ресурсов: сущность, основные проблемы
		14. Мотивация человеческих ресурсов.
		15. Система мотивации и стимулирования персонала.
		16. Оценка человеческих ресурсов.
		17. Аттестация человеческих ресурсов.
		18. Развитие человеческих ресурсов, основные проблемы.
		19. Деловая карьера: сущность и основные этапы. 20. Методы обучения персонала.
6	Экономика организации	Предприятие, его определение и основные цели деятельности.
	(предприятия)	2. Сущность и структура основных фондов на предприятии.
	(PW)	3. Учет и оценка основных производственных фондов на
		предприятии.
		4. Износ и амортизация основных производственных фондов и роль
		амортизационных отчислений.
		5. Показатели и пути улучшения использования основных производственных фондов на предприятии.
		6. Понятие, состав и структура оборотных средств на предприятии.
	I .	1 epinipa ocepermin epedera na npedipinimi.

	7. Стадии кругооборота оборотных фондов на протяжении
	производственного цикла.
	8. Оценка использования оборотных фондов в производстве.
	9. Показатели и пути улучшения использования оборотных
	средств.
	10. Себестоимость продукции: понятие, структура, состав и
	классификация затрат.
	11. Поэлементная классификация затрат на предприятии и ее
	назначение.
	12. Классификация затрат по статьям калькуляции, ее назначение и
	модификации.
	13. Кадры предприятия, их классификация и структура.
	14. Финансовый механизм предприятия.
	15. Финансовые ресурсы предприятия.
	16. Оценка финансового состояния предприятия.
	17. Современные подходы к управлению предприятием.
	18. Текущее и долгосрочное планирование работы предприятия.
	19. Стратегическое планирование и его роль на предприятии.
	20. Деловое планирование как его особая форма.
7 Разработка управленческих	1. Значения и признаки управленческого решения. Требования,
решений	предъявляемые к управленческим решениям.
	2. Факторы, влияющие на процесс принятия управленческих
	решений.
	3. Уровни и принципы разработки и принятия управленческих
	решений.
	4. Необходимость информации при ПРУР. Информационное
	обеспечение процесса подготовки, принятия и реализации
	управленческих решений.
	5. Понятие внешней среды и ее колец при ПРУР. Анализ элементов
	внешней среды ближнего окружения компании.
	6. Организация выполнения принятых решений. Значение,
	функции и виды контроля. Содержание контроля. Методы
	контроля и механизм его осуществления.
	7. Процесс осуществления контроля. Инструменты и
	характеристики эффективного контроля реализации
	управленческих решений.
	8. Сущность и виды ответственности руководителя за принятые
	решения.
	9. Понятие и классификация методов разработки и принятия
	решений.
	10. Классификация методов прогнозирования. Неформальные
	методы прогнозирования.
	11. Количественные и качественные методы прогнозирования.
	12. Необходимость моделирования. Типология моделей
	управленческих решений. Процесс построения модели.
	13. Условия определенности, неопределенности и риска.
	Источники и виды неопределенности. Виды и природа
	неопределенностей.
	14. Определение и измерение рисков, виды рисков при УР.
	15. Показатели уровня риска. Склонность/несклонность к риску.
	Анализ и оценка последствий риска.
	16. Особенности принятия решений в области промышленного
	производства, факторы, ограничения.
	17. Особенности принятия управленческих решений в сфере
	оказания услуг, факторы, ограничения.
	18. Основные формы подготовки управленческих решений.
	Основные формы реализации управленческих решений.
	19. Влияние сферы деятельности предприятия на процесс
	разработки и принятия управленческих решений. Принятие
	решений в финансовой деятельности предприятия.
	20. Особенности и методы принятия решений в сфере управления
	персоналом.
8 Экономический анализ	1. Роль анализа финансово-хозяйственной деятельности в
хозяйственной деятельности	повышении эффективности производства. 2. Классификация видов экономического анализа. Анализ

ответвенной деятельности как функция управления производством. 3. Источники информации в экономическом анализе. 4. Организация анализической работы и последовательность проведения анализа на предприятии. Оформаение результатов вадыхая. 5. Система показателей в экономическом анализе. 6. Пришпинальные особенности в содержании и организации финансового ог управленческого анализа. 7. Факторные и результативные показатели. 9. Анализ финансового состоящих предприятия как часть финансового ответных предприятия как часть финансового осстояния предприятия предприятия как часть финансового осстояния предприятия предприятия как часть финансового осстояния предприятия. Понятие минансовой осстояния предприятия предприятия. 15. Организации труда и условия их эффективного приметения предприятия предприятия. 16. Оборачным предприятия пруда и покаделен измерения се уровия. 17. Предприятия предприятия пруда и покаделен измерения се уровия. 18. Соста в структура доходов и расходов организации. Отсика мачастельности пруда и покаделен измерения се уровия. 19. Морат правиля пруда и покаделения изменения пруда. 20. Оботнизация пруда и покаделения изменения пруда. 21. Предприятия принизации пруда и покаделения изменения примененных примененных пруда. 22. Покаделение			
 3. Источники информации в экономическом знавлия. 4. Организация запалитической работы и последовательность проведения знавлятической работы и последовательность проведения знавляти. 5. Системи показателей в экономическом знавлия. 6. Принципальные сообенности в созержание и организации финанскогого и управлениеского знавита. 7. Факторы и резервы роста произовдетав. 8. Факторыцае и результативные показатели. 9. Анавля финанскового околомите и предприятия вак часть финансковто окотомия информации домаши для знавлята финансковто состояния предприятия. 10. Основные источныки информации домагие меже и для знавите обух заттерекой очетности. Требования, предъяжнем к ней. 11. Поятие патаскеспесобность. Долгосреная и техущая платежеспесобность организации. Поятие пяквалности активов и для запали для за для			
4. Организация аналитической работы и последовательности проведения анализа. 5. Система показателей в экономическом анализа. 6. Принципальные особенности в сострежании и организации финансового и управленческого анализа. 7. Факторы и резервы роста производства. 8. Факторы и резервы роста производства. 9. Анализ финансового состояния предприятия как часть финансового состояния предприятия как часть финансового надила. Цель и задам. 10. Основные источники информации для знадиза финансового состояния предприятия. Понятие, предвриятия и предприятия предприятия предприятия и предприятия и предприятия и предприятия и предприятия предприятия и предолжительности. В предприятия и оборотных активов, продожительности, капитара и оборотных активов, продожительности, капитара и оборотных активов, продожительности, капитара и и оборотных и предамененный и предамененный и предамененный и оборотных активов, продожительности прида и и оборотных забочетов прихонения. 9. Укономика пруда 1. Региабельность капитари и услови в предприятии. 1. Специальная опекатура признащини пруда. 2. Специальная опекатура признащини предавительности труда, е значение с уровы. 3. Оборам и призводительности труда и пр			
проведения анализа на предприятии. Оформление результатов анализа. 5. Система показателей в экономическом анализе. 6. Принципиальные особенности в содержании и организации финалисового и управление управление управление объемности в содержании и организации финалисового падаче. 7. Факторы и резурвы роста производства. 8. Факторы и резурвы роста производства. 8. Факторы и резурвы роста производства. 9. Анализ финалисового состояния предприятия как часть финалисового состояния предприятия. Понятие, состав, зачение бум алгерской отчетности. Требования, предъядемен ке ней. 11. Понятие платежеспособности. Долгоорочная и текущая платежеспособности. Долгоорочная и достовности. 13. Интегральность. 14. Система критернев оценки удовлетворительности структуры балания. 15. Оценка деловой активности организации, се важнейшая характеристива. Классификация факторов, ализопцих падпительность накожаещим роста в оборота. 16. Оборативаемость акпитала и оборотных активов, продожительность капитала и оборотных активов, продожительность капитала обротных активов, продожительность капитала организации. Дентабельность объятных выдов деятсльность. 18. Соста и структура доходов организации. Оценка «качества» финансовых резурьтатов. 19. Модельформарования чистой прибъди. 20. Факторный анализаций труда, с значение. 3. Формы организация труда и предприятии. 3. Сримы от рапизацией труда и предприятии. 4. Упраление организацией труда и предприятии.			
ванализа. 5. Система ноказателей в экономическом анализе. 6. Принципнальные особенности в содержании и организации финансковно и управленческого анализа. 7. Факторы и резервы роста производства. 8. Ответности. Требования, предприятия как часть финансковто состояния предприятия. Политие, состав, значение бума антерской опесть от интелемент. Гребования, предъижлемае к ней. 11. Понятие платевеснособности. Долгосрочная и текупца наатежеснособность организации. Понятие финансков и эликан/понети баланса. 12. Понятие финансков устобчивости. Условия финансков и эликан/понети баланса. 12. Понятие финансков устобчивости. Условия финансков и эликан/понети. Внешние и инутренние факторы, ализнопие на финансковум устобчивости. В нети рака банкротства на основе скорингового апализа. Пятифакторыя модель Эзварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетаюрительности структуры базанса. 15. Опенка деловой активности организации, ее важнейшах характеристика. Классификация факторов, ализоших на динтельность активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных капиза, продолжительность капитала и оборотных активов, продолжительность капитала организации. Реглабсивность обычных видов, деятельности. 16. Оборачиваемость капитала организации. Реглабсивность обычных видов, деятельности. 18. Соста в структура деятивации груда. 1. Реглабсивность капитала организации. Опенка самечетны организации груда. 2. Специальна опроизодительности труда, е пачение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного прижененны. 3. Формы организации груда и реславание. 3. Формы организации пруда. 2. Специальна в предприятии. 3. Формы организации и заработной платы. 1. Немнольная зар			
 5. Система показателей в экономическом анализе. 6. Принципиальные сообсиности в состржании и организации финанскогого и управленческого навляса. 7. Факторы и резервы роста производства. 8. Факторы и результативные показатели. 9. Анализ финанского состояния предприятия как часть финанского состояния предприятия как часть финанского состояния предприятия. 10. Основыве источники пиформации для анализа финанского состояния предприятия. 11. Понятне платежеспособности. Догосороная и текущая платежеспособности. Догосороная и платежеспособности. Догосороная и платежеспособности. Догосороная и догосорона догосорона. 17. Рентабельность капитала и оборота. 18. Соста в и структура доходов и расходов организации. Оценка «качестна фунансковка» догома регультатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли струда и поредительност пруда. 21. Среднаем фунансковки груда в предприятии. 3. Формы организацией груда на предприятии. 3. Формы организации груда и дусловия их эффективного применския. 4. Управление организацией груда на предприятии. 3. Срона догосовка регульствост			
6. Принципиальные особенности в состржании и организации финанскового и управленческого анализа. 7. Факторы и резервы роста производства 8. Факториные и результативные показатели. 9. Анализ финанскового состояния предприятия как часть финанскового состояния предприятия как часть финанскового состояния предприятия. 10. Основные источности. Гребования, предприятия как часть финанскового состояния предприятия. 11. Понятие платежеспособности. Гребования, предприяти видативности батансков и дименты предприяти. 11. Понятие платежеспособности. Гребования, предприяти видативности батансков и дименьность организации. Понятие дименьность организации. Понятие дименьность организации. Понятие дименьность организации и дименьности батанска. 12. Понятие финансковой устобичность. В пенити и внутренние факторы, влиянопите на финанскови устобичность. В пенити и внутренние факторы, влиянопите на финанскови устобичность. В пенити и внутренние факторы, влиянопите на финанскови устобичность. 13. Интегральная опенка степени риска банкротства па основе скорингового анализа. Понтифакторная модель Эдеарда Альямая. 14. Система критериев оценки удовлетворительности труктурь баланса. 15. Оценка деловой активности организации, е в важейшая характеристика. Классификация факторов, влияноших на длительность какождения средств в обороте. 16. Оборачныеместь какождение из оборота. 17. Рентабельность какитала организации. Рентабельность обративь вышко деятельности. 18. Состав и структура доходов и раскодов организации. Оценка секачества финансковых результатов. 19. Модель форманорация в рукурь доходов организации. Оценка секачества финансковых результатов. 19. Модель форманорация и руха и условия их эффективного применемия. 20. Форма организации труда и показатели изменение. 3. Оформа организации труда и предприятии.			
финансовото и удравдениеского анализа. 7. Факторы и регервая роста производства. 8. Факторные и результативные показатели. 9. Анализ финансового состояния предприятия как часть финансового состояния предприятия как часть финансового состояния предприятия. 10. Основные источники информации для анализа финансового состояния предприятия. Понятие, состая, значение бухгалитерской отчетности. Гребования, предъявляемые к ней. 11. Понятие предприятия. Понятие ликандиости активов и ликандиости баланса. Метоприя анализации. Понятие ликандиости активов и ликандиости баланса. Источна анализа ликандиости активов и дикандиости. Впешние и витуренние факторы, влияющие на финансовую устойчивости. Условия финансовую устойчивости. В пецина и витуренние факторы, влияющие и финансовую устойчивости. В пецина и витуренные факторы. Влияющие и финансовую устойчивости. 13. Интеграпьтая оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пытифакторная модель Элварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 16. Оборачиваемость капитала и оборотаь. Закивов, продолжительность капитала и оборотных активов, продолжительность капитала и оборота. 17. Рентабельность капитала и оборота. 18. Состав и структура доходов и ракодов организации. Оценка «качества» финансовых регультатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 10. Основные закменты организации труда. 21. Сиснальнаю докна устовный труда, с значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного примеения. 4. Управление организации труда и предприятии. 5. Сушность производительностью груда на предприятии. 5. Сушность производительностью груда на предприятии. 6. Показатели динамики производительности груда. 7. Управление производительностью груда на предприятии. 8. Планирование производительностью груда на предприятии. 10. Баланси трудовах ресурсов. 11. Раночные факторы, криянном на уровень заработной			
 7. Факторы и результативные показатели. 8. Факторные и результативные показатели. 9. Анация финансового состояния предприятия как часть финансового состояния предприятия. 10. Основные источники информации для анализа финансового состояния предприятия. 11. Понятие платежеспособности. Долгосрочная и текупая платежеспособности. Требования, предъявляемые к ней. 11. Понятие финансовой устобнивости. Условия финансовой устобнивости. Стализации. Полятие ликвидности баланса. 12. Понятие финансовой устобнивости. Условия финансовой устобнивости. Внешние и внутренние факторы, влияющие на финансовой устобнивости. 13. Интеграпьная оценка степени риска банкрогства на основе скорнинового анализа. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры бальнеа. 15. Опенка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на дингельность нахождения средств в оборота. 16. Оборачиваемость капитала и оборотаю. 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность оборота. Привлечение дополнительных оборотам. В оборотам. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка окачествей финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторы дидельнации труда. 10. Состова вастраности. 21. Основные значенты организации труда, се значение. 3. Формы организации труда и усменты организации. 3. Остова заработна дидельна организации заработной платы. 4. Управление организации производительности труда. 11. Раночные факторы, визивающ			
 8. Факторные и результативные показатели. 9. Анализ финансового светояния предприятия как часть, финансового вызыиза. Цель и зацачи. 10. Основные источники информации для анализа финансового состояния предприятия. Повятие, состав, значение бухгатиерской отчетности. Требования, предъявляемые к пей. 11. Повятие плавтеженособность. Долгосрочная и текуцая плагажеспособность долгосрочная и текуцая плагажеспособность долгосрочная и текуцая плагажеспособность организации. Понятие ликвидности активов и ликвидности баланса. 12. Понятие финансовой устойчивость. 13. Интегральная оценка стецени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторая модель Эдварда Альтмана. 14. Система критернев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, се важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств побороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Ренлабельность капитала организации. Ренлабельность объячных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и ракодов организации. Оценка «качества» финансовых регультатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 10. Основные элементы организации труда. 21. Спецвальная оценка усновий пруда, с значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организации труда и прекатели измерения се уровия. 11. Окасатели динамики производительностно труда на предприятии. 22. Сцецвальная оценка усновоги труда. 23. Нарыменне производительностно труда на предприятии. 24. Основные принципы и эдементы организации заработной платы. 25. Сущность тарифной сетки. 26. Основные принципы и эдементы организации. 2			
финансовото анализа. Цель и задачи. 10. Основные негочники информации для анализа финансового состояния предприятия. Понятие, состав, значение бухгалтерской отчетности. Требования, предъявляемые к ней. 11. Понятие плагежеспособности. Долгосрочная и текущая плагежеспособность организации. Понятие ликвидности активов и ликвидности баланса. Метолика анализа ликвидности баланса. В стойчивости. Столовыя финансовой устойчивости. В вистрием и внутренние факторы, влияющие на финансовую устойчивость. 12. Понятие финансовой устойчивость. 13. Интеграпьлая опенка степени риска банкротства на основе скорнигового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система кригериев оценки удовдетворительности структуры балинса. 15. Оценка деловой активносты организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторна, влияющих на диительность нахожделия средств в оборотте. 16. Оборачиваемость канитала и оборотамы активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотами предолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотами средств в оборота. 17. Рентабельность канитала организации. Рентабельность обычных видов, деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продяж. 21. Специальная оценка условий груда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Угравление организации труда и редовны их эффективного применения. 5. Сущность производительности труда и покавтели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда и предприятии. 5. Сущность производительности труда и предприятии. 5. Сущность производительности труда и предприятии. 5. Сущность производительности труда и предприятии. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Угравление организации заработной платы. 10. Бананса рузовых ресурсов. 11. Раночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влия			
10. Основные источники информации для апализа финансового состояния предприятия. Повятие осета, значение бухгалтерской отчетности. Требования, предъявляемые к ней. 11. Повятие платежеспособностю гранизации. Политогорочная и текущая платежеспособности. Долюсорочная и текущая платежеспособносто пратизации. Политие ликвидности баланса. 12. Повятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивости. В при регором устойчивости. В при регором образовательности структуры баланса. 13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдвараа Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, вляяющих на динтельность накождения средств в оборота. 16. Оборазиваемость капитала организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, вляяющих на динтельность накождения средств в оборота. 17. Рентабельность накождения средств в оборота. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли труда. 21. Основные элементы организации труда. 22. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организаций труда и показатели измерения ее уропия. 4. Управление организаций труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 5. Сущность производительности труда. 4. Управление организаций труда и предприятии. 5. Сущность производительности труда, и показатели измерения ее уропия. 10. Баланса риумовых ресурсов. 11. Рывочные факторы, выявкошие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, выявкошие на уровень заработной платы. 13. Поманальная и расманая заработная цвата.			
остояния предприятия. Понятие, состав, значение бухгалтерской отчетности. Требования, предъявляемые к ней. 11. Понятие платежеспособности. Долгосрочная и текущая платежеспособности. Аргогорочная и текущая платежеспособности. Остовности баланса. 12. Понятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивости. Втенния динивидиости баланса. 12. Понятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивость. Внешние и внутренние факторы, влияющие на финансовую устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скоринтового анализа. Пытифакторная модель Эдвара Альтмана. 14. Система кригериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала организации. Рентабельность обороть. Привлечение дополнительных оборотных средств (выскобождения из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обороть призолжительность капитала организации. Оценка «качества» финансовых ресультатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 21. Специальная оценка условий труда, се значение. 3. Формы организации труда, условия их эффективного применения. 4. Управление производительности труда и показателя измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда и доловия изменения. 8. Пананироманные производительности труда и показателя измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Баланса трудовых ресурсов. 11. Реыночные факторы, выяновшие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и расывая заработная плата. 14. Основные элементы тарифной сетки. 15. Супность тарифной сетки. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, из м			финансового анализа. Цель и задачи.
бухталтерской отчетности. Дредосфования, предъявляемые к ней.			1 1
11. Повятие платежеспособностю. Долгосрочная и текущая платежеспособность организации. Повятие мизикциности баланса. 12. Повятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивости. Внепине факторы, влияющие на финансовую устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкрогства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на дительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств быслобождение из оборота. 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 21. Специальная оценка условий груда, ее значение. 3. Формы организации груда и условия их эффективного применения. 4. Учравление организацией труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда, разанае работной платы. 18. Напанирование производительности труда, ва предприятии. 8. Планирование производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда и доказатели измерения ее уровия. 10. Балансь трудовых ресурсок. 11. Рыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Осповные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, из мидя за заработной платы. 18. Организация оплаты труда работной платы. 19. Ме			
платежеспособность организации. Понятие ликвидности баланса. 12. Понятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивости. Вистивости. Вистивости. Вистивости. Условия финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкрогства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критернев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длигельность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активьо оборотных средств (высвобождение из оборота.) 17. Рентабельность капитала и оборота.) 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли ст продаж. 21. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организации труда и показатели измерения ее уровия. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда, показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда, организации заработной платы. 10. Баланса трудовки ресурсов. 11. Рыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сушность тарифной сетки, из виды. 16. Основные элементы тарифной сетки на организации. 17. Тарифные сетки, из виды. 18. Ооганизация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межарайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация фор			
12. Понятие финансовой устойчивости. Условия финансовой устойчивости. Внешние и внутрение факторы, влияющие на финансовую устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критернев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на дингельность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных продолжительность оборота. Привлечение из оборота.) 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 21. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Суциность производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработных заработной платы. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной ссетки. 16. Основные заработной стеки. 17. Тарифные ссетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация оплаты труда работников бюджетной сферы. 30. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классифика			*
устойчивости. Внешние и внутренние факторы, влияющие на финансовую устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность обортных средств (высвобождение из обороты). 17. Рентабельность капитала и оборотных активов, продолжительность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организаций труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организаций труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Упражление производительности труда. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработнок платы. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межарабноное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация форм и сист			
равленовую устойчивость. 13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на динтельность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств в боброте. 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда и и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровия. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Балаке рабочего времен одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные элементы организации заработной платы. 15. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы.			
13. Интегральная оценка степени риска банкротства на основе скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система кригериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организации труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 7. Управление производительности труда. 8. Иланирование производительности труда. 7. Управление производительности труда. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы.			
скорингового анализа. Пятифакторная модель Эдварда Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. факторный анализ прибыли от продаж. 21. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочето времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыпочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы.			1 1
Альтмана. 14. Система критериев оценки удовлетворительности структуры баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительность отруда на предприятии. 8. Планирование производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительностью труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рывночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные элементы тарифной сетки. 15. Сущность тарифной сетки. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы. 20. Классификация убрачите, функции, актуальность в тенденции их разавития.			
баланса. 15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 10. Сисовные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рымочные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Останизация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы.			Альтмана.
15. Оценка деловой активности организации, ее важнейшая характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобждение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный апализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная лата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в тенденции их развития.			
характеристика. Классификация факторов, влияющих на длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование, аработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в тенденции их развития.			
длительность нахождения средств в обороте. 16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность капитала и оборотных активов, продолжительность бароота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Слециальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организации труда и условия их эффективного применения. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработнае плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты тарифной системы и основы ее организации. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в тенденции их развития.			
16. Оборачиваемость капитала и оборотных активов, продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средтя (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработных прататы. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
продолжительность оборота. Привлечение дополнительных оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Балансь производительности труда. 9. Балансь производительности труда. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
оборотных средств (высвобождение из оборота). 17. Рентабельность капитала организации. Рентабельность обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
17. Рентабельностъ капитала организации. Рентабельностъ обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
обычных видов деятельности. 18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
18. Состав и структура доходов и расходов организации. Оценка «качества» финансовых результатов. 19. Модель формирования чистой прибыли. 20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровия. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в онятие, функции, актуальность в			<u> </u>
20. Факторный анализ прибыли от продаж. 1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			17 71 1
1. Основные элементы организации труда. 2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительностью труда на предприятии. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			19. Модель формирования чистой прибыли.
2. Специальная оценка условий труда, ее значение. 3. Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4. Управление организацией труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительность труда и показатели измерения ее уровня. 8. Планирование производительностью труда. 9. Балансь производительностью труда. 9. Балансь рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
3.Формы организации труда и условия их эффективного применения. 4.Управление организацией труда на предприятии. 5.Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6.Показатели динамики производительности труда. 7.Управление производительности труда. 8.Планирование производительности труда. 9.Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты тарифной сетки. 19. Межрайонное регулирование заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в	9	Экономика труда	
применения. 4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
4. Управление организацией труда на предприятии. 5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительности труда. 7. Управление производительности труда. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
5. Сущность производительности труда и показатели измерения ее уровня. 6. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
уровня. б. Показатели динамики производительности труда. 7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
6.Показатели динамики производительности труда. 7.Управление производительностью труда на предприятии. 8.Планирование производительности труда. 9.Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
7. Управление производительностью труда на предприятии. 8. Планирование производительности труда. 9. Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
9.Баланс рабочего времени одного работника. 10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития.			
10. Балансы трудовых ресурсов. 11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
11. Рыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
12. Нерыночные факторы, влияющие на уровень заработной платы. 13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
13. Номинальная и реальная заработная плата. 14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
14. Основные принципы и элементы организации заработной платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в			
платы. 15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
15. Сущность тарифной системы и основы ее организации. 16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
16. Основные элементы тарифной сетки. 17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10. Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
17. Тарифные сетки, их виды. 18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10 Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
18. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы. 19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10 Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
19. Межрайонное регулирование заработной платы. 20. Классификация форм и систем заработной платы, основные тенденции их развития. 10 Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			
тенденции их развития. 10 Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			19. Межрайонное регулирование заработной платы.
10 Управление знаниями в 1. Управление знаниями: понятие, функции, актуальность в			20. Классификация форм и систем заработной платы, основные
организации современной экономике.	10	Управление знаниями в	
		организации	современной экономике.

 2. Эжномина энаний и номые требования к управлению. 3. Организационные формых управления знаниям. 4. Инфраструктура экономики, основанной на знаниях. 5. Роды, высшено образования и формытранизацизационные знаний в России. Структура заизтости в постипатуетривланом обществе. 6. Система управления знаниями в портацизации. 7. Жизненный пики управления знаниями в портацизации. 8. Знания: поточники, свойства. 9. Знания: втоточники, свойства. 10. Континуум: от данных и информации к знаниям. 11. Ванкосави. понятий: инповации, знаниям. 12. Интеглокогуальный в знаниям и континка. 13. Метомо опреков понятий: инповации, знания. 14. Согнальный капитал: понятий: понятие, структура. 15. Технологии, кетохо управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, акцы и функтии. 17. Коммунисативно-ход управления знаниями в организации. 18. Интегменторить знаниями в организации. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения инсплектуальной сванитала. 10. Обручающаем с понятие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения инсплектуальной сваниталь. 20. Обучающаем организация. 30. Остемы управлении управления управления человеческими ресурсами. 31. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 32. Остемы управления производственным персоналом в России (Гастек, Кержениев, Базаров, Кондратьев и др.). 43. Системы управления производственным персоналом на предприятия. 44. Административная деятельность деятельность по управлению персоналом на предприятия. 45. Системы управления производственням человеческими ресурсами. 46. Системы управления производственням человеческими ресурсами. 47. Основные функ			
4. Инфраструктура экономики, основанной на знаниях. 5. Роды высшего образования и формирования усмомики знаний в России. Структура завитости в ностиндустриальном обществе. 6. Система управления знаниями организации. 8. Знание: полятие, вады, особещности знания как объекта управления. 9. Знание: полятие, вады, особещности знания как объекта управления. 10. Континуум: от данных и информации к знаниям. 11. Вазымосями полятий: инповации, днание, конкурентоснособность. Знание как источник конкурентоснособность. Знание как источник конкурентоснособность. Знание как источник конкурентоснособность. 12. Интехластуальнай капитал: полятие, структура. 13. Метода оправления частей ИК. Интехластуальная собственность. 13. Метода оправления частей ИК. Интехластуальная собственность. 14. Социальный капитал: полятие, структура. 15. Технологии, котода управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: полятие, структура. 15. Технологии, котода управления в знаниями в организации. 16. Информационные технологии: полятие, структура. 17. Коммуникативная компстентность. 18. Н.R-технологии: полятие, структура. 18. Н.R-технологии: полятие, структура. 19. Управление развитием персопала как фактор увеличения ичеловеческими ресурсами. 10. Современные концепции и методы управления человеческими ресурсами. 2. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Комроративное заметальность персопалом технологим человеческими ресурсами. 3. Системы управления персопалом Технороды. 3. Системы управлению человеческими ресурсами. 4. Административная деятельность персопалом в России (1 астев, Кержение, Базаров, Кондрагьея и др.). 5. Развитие подходов к управлению персопалом на престурами. 7. Основные функции управления оперсопалом техноровати и человеческими ресурсами. 10. Развитие объект изучения управления человеческими ресурсами. 10. Сопольшения растельность предприятия: задачи, типы несурсами. 10. Сопольшения растельн			
5. Родь высшего образования в формировании экономики знаний в России. Структура занятости в постинустральном обществе. 6. Система управления знаниями в организации. 7. Жизненный приса управления знаниями. 8. Знание: понятие, виды, особенности знания как объекта управления. 9. Знания источники, свойства. 10. Континуум; от данных и информации к знаниям. 11. Развиосакая. 10. Континуум; от данных и информации к знаниям. 11. Развиосакая. 11. Начинами в полятии: пиновации, знание как источник конкурентоспособности. 12. Интеллектуальный капитал: полятие, структура. 13. Методы оценки интеллектуального капитал. 14. Сощальный капитал: полятие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: сноитие, структура. 15. Технологии: полятие, структура. 16. Коммуникативно-маркетинговые технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркетинговые технологии. Коммуникативно-маркетинговые технологии. 19. Угравления развитием персопата как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаям к оригеничность. 18. Н.R. технологии: понятие, методы. 19. Угравления развитием персопата как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаям с организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 3. Развитие подходов к управления преопалом Тейлора Форма 4. Административная деятельность — деятельность по управлению пресурсами. 3. Системы управления прогиводственным персопалом на предпрактии. 7. Осповные функции управлению персоналом и предпрактии. 7. Осповные функции управления персопалом и система УЧР. 9. Административная деятельность — деятельность по управления человеческими ресурсами. 8. Система управления персопалом и система УЧР. 9. Административные метода управления человеческими ресурсами. 8. Система управления ресопасти предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управ			
в России. Структура завитости в постицустриальном обществе. б. Система управления завинями. 8. Завание повятие, виды, особенности знания как объскта управления. 9. Завини: коточники, свойства. 10. Континуум: от данных и информации к знаниям. 11. Взавмосвязь повятий: информации к знаниям. 12. Интеллектуальная собственность. 13. Методы оценкым интеллектуальная собственность. 13. Методы оценкым интеллектуальная собственность. 14. Социальный капитал: повятие, структура. 15. Технологии, капитал: повятие, структура. 15. Технологии, капитал: повятие, структура. 16. Информационные технологии: повятие, виды и функции. 17. Коммуникативная комистенность. 18. На технологии повятие, методы. 19. Управления человеческими ресурсами. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративное управления человеческими и ресурсами. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративное управления производственным персопалом Тейлора Оюрая 4. Административная деятельность - деятельность по управлению людьмы Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управления опросивалом в России (Гастев, Керженция) Бакара, былараться и др.). 6. Современный подход к управления человеческими ресурсами. 8. Системы управления персопалом в России (Гастев, Керженция) Техновность по управления человеческими ресурсами. 10. Развовацности экономических методов управления человеческими ресурсами. 11. Социально-пехкологические методы управления человеческими ресурсами. 12. Модели УЧР 13. Каррома политика в деятельности предприятия: задачи, типы нерозывающих причного труда руководителя. 14. Методы рапионализации личного труда руководителя. 15. Делетирование человеческими ресурсами. 16. Методы рапионализации личного труда руководителя. 17. Методы рапионализации личного труда руководи			
6. Система управления занаизмия в организации. 7. Жатязенный шклу управления занаизми. 3 зание: полятие, выды, особенности знания как объекта управления. 9. Занания источники, свойства. 10. Континуум: отданных и информации к знаниям. 11. Взаимоския полятий: информации к знаниям. 11. Взаимоския полятий: информации к знаниям. 11. Взаимоския полятий: информации к знаниям. 11. Интекляемуальный к знаниям: полятие, структура. Взаимосвействам частей КК Интеклаекуальная собственность. 13. Методы оценки интеклектуального капитала. 14. Соцвальный капитата: полятие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационный с томатита, структура. 17. Коммуникативно-маркстинговые технологии. 18. Н. Технологии: полятие, методы. 19. Ууравление развитием персомала как фактор увеличения интеклектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные упиверситеты. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные упиверситеты. 3. Заявитие полятие, методы. 3. Заявитие полятие, методы. 3. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные упиверситеты. 3. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные упиверситеты. 4. Административная деятельность – деятельность по управлению пресурсами. 5. Развитие подходов к управления персоналом в России (Гастев, Кержение, възврок, Кондрагье и др.). 6. Современный іспетемый подход к управления ресурсами. 7. Основные функции управления персоналом в России (Гастев, Кержение, възврок, Кондрагье и др.). 6. Современный іспетемымі подход к управления человеческими ресурсами. 7. Основнаь функции управления человеческими ресурсами. 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административная деятельносты предприятия: задачи, типы и др. управления человеческими ресурсами. 11. Совязьние персоналом и система учра руководствя. 17. Методы управления едобочего време			
8. Завание: повътие, въдъл, особенности знания как объекта управления 9. Завание: повътие, въдъл, особенности знания как объекта управления 9. Завание: повътие, съръждання как объекта управления 10. Континуум: от даннъм и информации к знаниям. 11. Взаимосвязь повътий: инновации, знание, конкурентоспособности. 12. Интеллекузальный капитал: повътие, структура. 13. Методы оценкия интеллектуальныя собственность. 13. Методы оценки интеллектуальныя собственность. 13. Методы оценки интеллектуальныя собственность. 14. Социальный капитал: повътие, структура. 15. Технологии, конктоль управленого капитал: 16. Информационные технологии: повътие, структура. 16. Информационные технологии: повътие, структура. 17. Коммуникативная комистентность. 18. Нетехнологии информационные технологии: повътие, котоды. 19. Управление разпитием персопата как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация, Корпоративное обучение. Корпоративное обучение. Корпоративное обучение. Корпоративные упитального капитала. 20. Обучающаяся организация, Корпоративное обучение. Корпоративные подключения управления человеческими ресурсами. 3. Персмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 4. Административная деятсььность – деятсльность по управлению подклюм Аври Овібов. 5. Развитие подклодов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Бакаров, Концараться и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основые функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления человеческими ресурсами 10. Разпомитости экономических методы управления человеческими ресурсами 10. Разпомитости экономических методы управления человеческими ресурсами 11. Социально-пексологические методы управления человеческими персоналом 19. Административные методы управления человеческими ресурсами 18. Коррупция, примущества и недостатки. 16. Методы разпонатия спеломеческими р			
8. Зпапие: полятие, виды, особенности знания как объекта управления. 9. Знания: источники, слойства. 10. Континуум: от данных и виформации к знаниям. 11. Взаимосвязь повитий: инновации, знание, конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособность. 12. Интеклектуальный капитал: понятие, структура. Взаимодействие частей ИК. Интеклектуальная собственность. 13. Методы оценки интеклектуального капитала. 14. Соцмальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления наними в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркетинговые технологии. 18. НВ-технологии: понятие, методы. 19. Управления интеклектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Коммуникативная компетентность. 18. НВ-технологии: понятие, методы. 19. Управления интеклектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. 21. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 22. Эволюция опдходов к управлению человеческими ресурсами. 23. Эволюция подходов к управлению персоналом в Остетем образация. 24. Административная деятельность – деятельность по управлению персоналом на предпратии. 25. Состема управления производственным персоналом на предпратии. 26. Соорвеменный системый подход к управлению персоналом на предпратии. 27. Основные функции управления человеческими ресурсами. 28. Система управления персоналом и система УЧР. 29. Административные методы управления человеческими ресурсами. 10. Развовалности экономических методов управления человеческими ресурсами. 11. Сощавльно-психологические методы управления человеческими ресурсами. 12. Коррупция. 13. Каррова политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времен – как метод управления. 16. Методы рационализации личного труда руководителя. 17. Методы управления есотовремение ресурсами. 18. Стиль и методы ружитировной преступности в России. 19. Деястирование подномочий:			
9. Знания: источники, свойства. 10. Континуум: от данных и информации к знаниям. 11. Взаимосвязь понятий: инновации, знание, конкурентоспособность. 12. Интеллектуальный капитал: понятие, структура. 13. Методы оценки интеллектуального капитала. 14. Сошкальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркстниговые технологии. 18. НЕ-технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативная компетентность. 18. НЕ-технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативная компетентность. 18. НЕ-технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативная компетентность. 18. НЕ-технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативная компетентность. 18. НЕ-технологии: понятие, виды и функции. 19. Управления резвитисм персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаех организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 10. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эмолюция подхоло к управления персоналом Тейлора форма. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора форма. 4. Административная деятельность – деятельность по управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами. 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления челопеческими ресурсами. 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами. 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами. 12. Модели УЧР. 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффексивное использование рабочего времени – как метод управления. 14. Оффексивное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегировавние полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации и чиног труда руководства пресоналом 14. Методы рационализации и причот труда руководства 19. Факторы Зулеженты, вличношие на формирование управления персоналом 20			
9. Знавия: всточники, свойства. 10. Континуму от данных и информации к знавиям. 11. Взавимосвязь повятий: инновации, знавии, конкурентоснособность. Знавие как источник конкурентоснособность. Знавие как источник конкурентоснособность. 12. Интеглаектуальнай капитал: повятие, структура. Взаимодействие частей ИК. Интеглаектуальная собственность. 13. Методы оценки интеглаектуальнаю капитала. 14. Сощавлывый капитал: повитие, структура. 15. Технологии, методы управления внаимым в организации. 16. Информационные технологии: повятие, вдаы и функции. 17. Коммуникативно-маркстинговые технологии. 16. Информационные технологии: повятие, вдаы и функции. 17. Коммуникативно-маркстинговые технологии. 19. Угравление разлитием персонала как фактор увеличения интеглектуального капитала. 20. Обучающаех организация. Корпоративное обучение. Компоративные унвереститеты. 19. Угравления ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления предовалом тейлора форда 4. Административная деятельность. —деятельность персоналом п России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Сопременные концепция и спользу правления предовалом и передоражии пользу правления предовалом и предоражия полуко, к управления человеческими ресурсами 8. Системы управления персоналом и предприятия. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Сопцавльно-психологические методы управления недостатки. 16. Методы развиние методы управления преурсами 11. Кемрора правления прекоралием 11. Кемрора пресоналом 12. Развитие корпорационной преступности в России. 13. Поизте и виды коррушционной пр			
10. Континуум: от данных и информации к знаниям. 11. Вааимосаябъ понятий: инповации, знание, конкурентоснособисть. Знание как источник конкурентоснособисть. Знание как источник конкурентоснособисть. Знание как источник конкурентоснособисть. Знание как источник конкурентоснособисть. 13. Методы опента интеллектуального каптага. 14. Сошвальный капптаг. понятие, структура. 15. Технологии, методы турьаления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Комучикативно-маркентинговые технологии. 19. Управления интеллектуального капитала. 20. Обучающаеся организация. Корпоративное обучение. Коммучикативная компетентность. 18. Нк-технологии: понятие, методы. 19. Управления интеллектуального капитала. 20. Обучающаеся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форав 4. Алуминстративная деятельность — деятельность по управлению персоналом В России (Гастев, Кержениев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятия. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экопомических методов управления человеческими ресурсами 11. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, циы 14. Оффективное использование рабочего времени — как метод управления недовеческими ресурсами 11. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, циы 14. Оффективное использование рабочего времени — как метод управления недовеческими ресурсами 11. Методы рациванныя персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления персоналом 20. Развитие корпоративной преступности в России. 2. Арактеры спикологический метод преступности в Кемеровской области. 3. Поизтие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности. 3.			
11. Вазимосвязь понятий: инповации, знание, конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособность. 3 нание как источник конкурентоспособность. 12. Интеглектуальнай капитал: понятие, структура. Вазимодействие частей ИК. Интеллектуальная собственность. 13. Методы оценки интеллектуальнаю окапитала. 14. Социальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления ваниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, емущение технологии. 16. Информационные технологии. 16. Информационные технологии. 17. Коммуникативно-маркетнитовые технологии. 18. ИК-технологии. 18. Обучающаех организация. Корпоративное обучение. Корпоративные развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаех организация. Корпоративное обучение. Корпоративные управления человеческими ресурсами. 2. Эколомия подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления персоналом в России (Гастев, Керасещев, Базаров, Концратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом и предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система утиралления персоналом и пистема УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления пресоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления и пресоналом 20. Развитие корпоративной преступности в Кемеровской области. 18 изым коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Поизтие и виды коррупционной			
конкурентоспособность. Знание как источник конкурентоспособности. 12. Интеллектуальный капитал: понятие, структура. Взаимодействие частей ИК Лителлектуальная собственность. 13. Метода оценки интеллектуального, структура. 15. Гехнологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, структура. 15. Гехнологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, структура. 18. ИНТ-технологии: понятие, структура. 19. Управление развитием персопала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаека организации. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 11. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Оподчающаека организации. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 2. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персопалом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению персоналом Кейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению персоналом и система УЧР. 2. Эполопоиз полходов к управления персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управления человеческими ресурсами 8. Система управления неросналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разловидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Сощавльно-псикологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы несурсами 14. Офективное использование рабочего времен — как метод управления человеческими ресурсами 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления потот тука руководителя 17. Методы управления и формирование управления персоналом 20. Развитие к коррупционной преступности в Кемеровской области. 10. Негольнов преступности. 2. Характеристика коррупционной преступности. 3.			44.75
12. Интеплектуальный капитал: понятие, структура. Взаимодействие частей ИК. Интеллектуальная собственность. 13. Методы оценки интеллектуального капитала. 14. Социальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационыю технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативно-маркетинговые Коммуникативна компенетингость. 18. ИН-технологии: понятие, методы. 19. Управление развитием персовала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персопалом Тейлора Форда 4. Административная деятельность – деятельность но управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системы УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 8. Система управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-пеихологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Катровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы несурсами 12. Модели УЧР 13. Катровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления человеческими ресурсами 15. Делегирование польмочий; цели, преимунисетва и недостатки. 16. Методы зравления человеческими ресурсами 18. Стыть и методы зруководства 19. Факторы (замениты), диляющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальностический метод управления . Комроничества и коррупционной преступности в Кемеровской обасти. 3. Поизтем и муморутщимной преступности в Кемеровск			
Взаимодействие частей ИК. Интеллектуальнаю сапитала. 13. Метода оценки интеллектуального капитала. 14. Социальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркетинговые коммуникативно-маркетинговые коммуникативно-маркетинговые коммуникативно-маркетинговые коммуникативна компетентность. 18. НЯ-технологии: понятие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университсты. 10. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда. 4. Административная деятельность – деятельность по управлению подым Аири Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системнай подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами. 8. Систем управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами. 10. Развитие методы управления человеческими ресурсами. 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами. 12. Моделя УЧР. 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времен – как метод управления. 14. Офективное использование рабочего времен – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления человеческими ресурсами. 17. Методы управления человеческими ресурсами. 18. Стиль в методы руководства. 19. Факторы (злементы), длияющие на формирование управления персоналом. 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 17. Методы управления на формирование управления персоналом. 20. Развитие корпоративной преступности в Кемеровской области. 21. Коррупция: причины, проязвение ко			
13. Методы оценки интеллектуального капитала. 14. Сощальный капитал: понятие, структура. 15. Технологии, методы управления знавизми в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативные маркетинговые			12. Интеллектуальный капитал: понятие, структура.
14. Социальный капитал: поивтие, структура. 15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии; поивтие, виды и функции. 17. Коммуникативная комметентность. 18. НЯ-технологии: поивтие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные умикерститы. 19. Управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управления управления нерсоналом Тейпора форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению пюдьми Анари Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом Тейпора форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению пюдьми Анари Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом В России (Гастев, керженцев, Базаров, Кондраться и др.). 6. Современный списход к управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методы управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Моделя УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления 15. Делетирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления загономочий: цели, преимущества и недостатки. 17. Методы управления загономочий: цели, преимущества и недостатки. 18. Стиль и методы урководства 19. Факторы (управления загономочий: цели, преи			
15. Технологии, методы управления знаниями в организации. 16. Информационные технологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативно-маркетинговые технологии. 18. НЯ-гехнологии: понятие, виды и функции. 17. Коммуникативная компетептность. 18. НЯ-гехнологии: понятие, виды и функции. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Тастев, Кержениев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлении персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-пискологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делетирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда ррководителя 17. Методы рационализации личного труда ррководителя 17. Методы рационализации личного труда ррководителя 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-пискологический метод управления. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Соотношение коррупционной преступности в Кем			
16. Информационные технологии: поизтие, виды и функции 17. Коммуникативно-маркетинговые технологии. Коммуникативная компетентность. 18. ИЯК-технологии: понятие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интельектуального капитала. 20. Обучающаяся организация, Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Зволюция подходов к управления управления персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению подыми Анди Оаболя. 5. Развитие подходов к управлению персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению подыми Анди Оаболя. 5. Развитие подходов к управления человеческими ресурсами. 6. Соеременный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-пискологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (злементы), влияющие на формирование управления персовалом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-пеихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, 13. Карактернестика коррупционной преступности в Кемеровской области. 14. Соротношение коррупционной преступности в Кемеровской области. 15. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 16. Понятие и виды коррупционной преступности. 20. Соотношение коррупционной преступности.			
17. Коммуникативно-маркетинговые технологии. Коммуникативная компетентность. 18. НВ. технологии: понятие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интелектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управления управления персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность по управлению пюдьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность по управлению пюдьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персопалом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (задементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие коррупционной преступности в Кемеровской области. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления коррупционной преступности в Кемеровской области. 1. Марактеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 1. Понятие и виды коррупционной преступности в кемеровской области. 1. Понятие и виды коррупционной преступности в кемеровской области. 1. Понятие и виды коррупционной преступности в кемеровской области. 1. Понятие и виды коррупционной преступности в кемеровской области. 1. Пон			
Коммуникативная компетентность. 18. ИК-технологии: понятие, методы. 19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1 Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2 Эволюция подкодов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления продкодов к управлению персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению пиодкоми Анри Фабюля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом В России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системый подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 16. Методы управления. 17. Методы управления 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы к) зементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы зіонементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы зіонементы, влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.			
18. НВ-гехиологии: понятие, методы. 19. Управления развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративные обучение. Корпоративные университеты. 1 Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2 Эволюция подходов к управления управления персоналом Тейлора Форза 4. Административная деятельность по управлению пюдьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом В России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Сощально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Моделы УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1 Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности и коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционно			
19. Управление развитием персонала как фактор увеличения интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению подкоми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (злементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (злементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (злементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 19. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности и коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности. 4. Соотношени			
интеллектуального капитала. 20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Воллощия подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора форда 4. Административная деятельность – деятельность по управлению людьми Апри Файоля. 5. Развитие подходов к управлении персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Моделя УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 16. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (заменты), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, противодействие. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 4. Соотношение коррупционной преступности в Кемеровской области. 5. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области.			
20. Обучающаяся организация. Корпоративное обучение. Корпоративные университеты. Корпоративные университеты. 1. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению людьми Апри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом В России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 15. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.			
Корпоративные университеты. Предмет и объект изучения управления человеческими ресурсами 2.			
ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 21. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности.			
ресурсами. 2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность – деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Сощально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы ращионализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.	11	Современные концепции и	
2. Эволюция подходов к управлению человеческими ресурсами. 3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность — деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 3. Понятие и виды коррупционной преступности.		-	ресурсами.
3. Системы управления производственным персоналом Тейлора Форда 4. Административная деятельность – деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Кержениев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разиовидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 12. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.		* *	
4. Административная деятельность — деятельность по управлению людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.		1 21	
людьми Анри Файоля. 5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, противодействие. 13. Карактеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 4. Соотношение коррупционной преступности.			
5. Развитие подходов к управлению персоналом в России (Гастев, Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 16. Методы управления человеческими ресурсами 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 12. Карактеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.			
Керженцев, Базаров, Кондратьев и др.). 6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления с россии. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, противодействие. 12. Коррупционной преступности в Кемеровской области. 13. Понятие и виды коррупционной преступности. 14. Соотношение коррупционной преступности.			1
6. Современный системный подход к управлению персоналом на предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
предприятии. 7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1 Характеристика коррупционной преступности в России. 2 Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
7. Основные функции управления человеческими ресурсами 8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы урководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1 Характеристика коррупционной преступности в России. 2 Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
8. Система управления персоналом и система УЧР. 9. Административные методы управления человеческими ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупционной преступности.			
ресурсами 10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, проявления, противодействие. 13. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 14. Соотношение коррупционной преступности. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и коррупционной преступности.			8. Система управления персоналом и система УЧР.
10. Разновидности экономических методов управления человеческими ресурсами 11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, проявления, противодействие. 13. Понятие и виды коррупционной преступности в Кемеровской области. 14. Соотношение коррупционной преступности. 15. Делегирование полномочий: цели, премущества и коррупционной преступности.			9. Административные методы управления человеческими
11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
11. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 13. Коррупционной преступности в России. 24. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 25. Понятие и виды коррупционной преступности. 26. Соотношение коррупционной преступности.			
ресурсами 12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 13. Понятие и коррупционной преступности в Кемеровской области. 14. Соотношение коррупционной преступности. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и коррупционной преступности.			
12. Модели УЧР 13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени – как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 13. Коррупционной преступности в России. 24. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 35. Понятие и виды коррупционной преступности. 46. Соотношение коррупционной преступности.			
13. Кадровая политика в деятельности предприятия: задачи, типы 14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, проявления, противодействие. 13. Кадровая политика в деятельности пресменной гресувами недостатки. 16. Методы рационной преступности в Кемеровской области. 14. Соотношение коррупционной преступности. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и коррупционной преступности. 17. Методы рационной преступности.			
14. Эффективное использование рабочего времени — как метод управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
управления. 15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, противодействие. 13. Характеристика коррупционной преступности в России. 24. Характеристика коррупционной преступности. 15. Коррупция: причины, проявления, противодействие. 16. Методы рационализации, причины как социальнопсихологический метод управления. 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие коррупционной преступности в Кемеровской области. 21. Характеристика коррупционной преступности. 22. Характеристика коррупционной преступности. 23. Понятие и виды коррупционной преступности. 24. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
15. Делегирование полномочий: цели, преимущества и недостатки. 16. Методы рационализации личного труда руководителя 17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			* *
17. Методы управления человеческими ресурсами 18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социальнопсихологический метод управления. 12. Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			* *
18. Стиль и методы руководства 19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
19. Факторы (элементы), влияющие на формирование управления персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально-психологический метод управления. 12 Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
персоналом 20. Развитие корпоративной культуры как социально- психологический метод управления. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
20. Развитие корпоративной культуры как социально- психологический метод управления. 12 Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
психологический метод управления. 12 Коррупция: причины, проявления, проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в России. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			=
1. Характеристика коррупционной преступности в России. проявления, противодействие. 1. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.			
проявления, противодействие. 2. Характеристика коррупционной преступности в Кемеровской области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.	12	Корруппия: пришина	
области. 3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.	12	112	
3. Понятие и виды коррупционной преступности. 4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.		-	
4. Соотношение коррупции, взяточничества и коррупционной преступности.		противоденствис.	
преступности.			
v			преступности.
р. Понятие причин и условии коррупционнои преступности и их			5. Понятие причин и условий коррупционной преступности и их

K.	лассификация.
5. C	оциальные противоречия и коррупционная преступность.
7. П	Іонятие, структура личности преступника-коррупционера.
8. I	Классификация лиц, совершивших коррупционные
П	реступления, ее основания и практическое значение.
9. C	Система и субъекты предупреждения коррупционных
П	реступлений, правовое обеспечение.
	Іланирование вопросов борьбы с коррупционной
П	реступностью.
	Грогноз в области борьбы с коррупционной преступностью:
	онятие, виды, задачи, методы, построение.
	честема мер борьбы с коррупционной преступностью.
	Карактеристика нормативно-правовых актов о борьбе с
	оррупцией.
14. A	антикоррупционное законодательство: понятие, содержание,
	груктура.
15. O	основы антикоррупционной политики.
16. A	антикоррупционная экспертиза: понятие, порядок назначения и
П	роизводства.
	еятельность правоохранительных органов в противодействии
	оррупции.
18. N	Леждународное сотрудничество по противодействию коррупции:
	онятие, виды и результаты.
	антикоррупционные международно-правовые акты: виды и
	одержание.
20. P	егиональная антикоррупционная политика: механизм запуска и
	еализации.

5. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

О.В. Сычева-Передеро , доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и налогообложения института экономики и управления КемГУ