

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
"МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ»
(МИИТ)**

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Направление/специальность: 080100.62 «Экономика»

(код, наименование специальности /направления)

Профиль/специализация: профиль «Экономика персонала»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Москва 2013 г.

Экономика персонала

профиль направления «Экономика»

Экономист по персоналу – это уникальная профессия, совмещающая в себе управление людьми и экономику, что делает работу интересной и разнообразной. Уникальное сочетание компетенций выпускников – экономические компетенции и компетенции в сфере управления персоналом – обеспечивают востребованность и высокий уровень заработной платы экономистов по персоналу на рынке труда.

Люди – главная ценность любой компании!

Интересная профессия:

Возможность совмещать работу с людьми и профессию экономиста!



Смысл профессии:

Управление человеческими ресурсами компании на основе экономических методов, эффективная организация работы персонала, оплата труда и мотивация персонала в целях получения высоких результатов



Престижная профессия:

Транспортный ВУЗ - тесная связь с крупнейшим работодателем страны – холдингом РЖД, где ценят специалистов по персоналу и труду



Что будем изучать:

Специальные курсы:

- Экономика персонала
- Управление человеческими ресурсами
- Мотивация и стимулирование персонала

- Оплата труда персонала
- Управление затратами на персонал
- Учет, аудит и контроллинг персонала
- Экономика управления персоналом
- Анализ трудовых показателей
- Организация, нормирование и регламентация труда
- Корпоративная социальная ответственность
- Управление человеческим капиталом
- Современные технологии управления персоналом
- Организационное поведение
- Рынок труда

Общие для экономического образования дисциплины:

- Микроэкономика, Макроэкономика
- Эконометрика, Статистика
- Финансы, Бухгалтерский учет
- Деньги, кредит, банки
- Менеджмент, Маркетинг
- Организация производства

Мы используем интерактивные формы обучения:

<i>Деловые и ролевые игры</i>	
<i>Разбор бизнес-кейсов</i>	
<i>Психологические тренинги</i>	
Технологии E-learning (электронное обучение)	
Blended learning (смешанное обучение: очное + дистанционное)	

Обучение возможно с применением дистанционных образовательных технологий.

ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧЕНИЯ «ДВОЙНОГО» ДИПЛОМА

В рамках совместных образовательных программ ИЭФ с вузами Англии и Германии возможно включенное обучение за рубежом и получение «двойного «диплома»!



В РЕЗУЛЬТАТЕ ОБУЧЕНИЯ ВЫ БУДЕТЕ УМЕТЬ:

- ЭФФЕКТИВНО СТИМУЛИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ;
- МОТИВИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ НА ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ В РАБОТЕ;
- ПРИМЕНЯТЬ СОВРЕМЕННЫЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА;
- ОРГАНИЗОВЫВАТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛЮДЕЙ В КОМПАНИИ С УЧЕТОМ ВСЕХ НОРМАТИВОВ И РЕГЛАМЕНТОВ
- ПЛАНИРОВАТЬ, ОПРЕДЕЛЯТЬ И АНАЛИЗИРОВАТЬ ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ

МЫ «ПРИВЯЗЫВАЕМ» УЧЕБУ К РЕАЛЬНОЙ ЖИЗНИ!

- Мастер-классы профессионалов и успешных людей;
- Выездные семинары и экскурсии в компаниях
- Практика на будущих местах работы;
- Обучение на реальных бизнес-кейсах.

НАШИ ПРИОРИТЕТЫ В ОБУЧЕНИИ:

- профессионализм;
- традиции;
- качество;
- инновации

МЕСТА РАБОТЫ ВЫПУСКНИКОВ:

- отделы мотивации и стимулирования труда;
- подразделения компаний, занимающиеся организацией и оплатой труда;
- экономические отделы;
- HR-агентства;
- консалтинговые компании.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Основная образовательная программа высшего профессионального образования бакалавриата, реализуемая вузом по направлению подготовки «Экономика» и профилю подготовки «Экономики персонала».

1.2. Нормативные документы для разработки основной образовательной программы

Нормативно-правовую базу разработки ООП ВПО составляют:

Федеральные законы Российской Федерации: «Об образовании» (от 10 июля 1992 года №3266-1) и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (от 22 августа 1996 года №125-ФЗ), Федеральный закон об образовании в Российской Федерации (от 29.12.2012 № 273-ФЗ);

Федеральные законы Российской Федерации: «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта» (от 1 декабря 2007 года № 309-ФЗ) и «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (в части установления уровней высшего профессионального образования)» (от 24 декабря 2007 года № 232-ФЗ).

Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2008 года № 71 (далее – Типовое положение о вузе);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) по направлению подготовки 080100 «Экономика» (квалификация (степень) «бакалавр»), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2009 г. № 747;

Устав ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщения».

1.3. Общая характеристика вузовской основной образовательной программы высшего профессионального образования

1.3.1. Социальная роль, цели и задачи ООП ВПО

Основная образовательная программа предназначена для создания методического обеспечения реализации федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «Экономика» профиль «Экономика персонала» и формированию на этой основе общекультурных и профессиональных компетенций, позволяющих подготовить бакалавров в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования.

Главной целью основной образовательной программы является развитие у студентов личностных качеств и формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования бакалавриата по направлению «Экономика» профиль «Экономика персонала».

1.3.2. Срок освоения ООП ВПО:

Срок освоения основной образовательной программы составляет 4 года.

1.3.3. Трудоемкость ООП ВПО:

Трудоемкость освоения основной образовательной программы составляет 240 зачетных единиц.

1.4. Требования к абитуриенту

Абитуриент должен иметь документ государственного образца о среднем (полном) общем образовании или среднем профессиональном образовании.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности бакалавров: разработка концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом; кадровое планирование и маркетинг персонала; оценка, учет, аудит и контролинг персонала; профессиональная ориентация, адаптация и аттестация персонала; социально-трудовые отношения; управление занятостью; организация труда, нормирования труда и дисциплина труда; развитие персонала; мотивация персонала, в том числе оплата труда; нормативно-методическое, правовое и информационное обеспечение системы трудовых ресурсов на предприятии; оценка затрат на персонал; экономические методы регулирования социально-трудовых отношений; эффективность и производительность труда; качество трудовой жизни.

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

Объекты профессиональной деятельности бакалавров: подразделения по работе с персоналом организаций любой организационно-правовой формы на транспорте, в промышленности, в научно-исследовательских организациях, в банковской, страховой и других сферах деятельности.

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

Бакалавр по направлению подготовки 080100 «Экономика» профиль «Экономика персонала» готовится к следующим видам профессиональной деятельности:

- расчетно-экономическая;
- аналитическая, научно-исследовательская;
- организационно-управленческая;
- педагогическая.

2.4. Задачи профессиональной деятельности выпускника

Бакалавр по направлению подготовки 080100 «Экономика» профиль «Экономика персонала» должен решать следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

- расчетно-экономическая деятельность
 - подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
 - проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
 - разработка экономических разделов планов предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств;
- аналитическая, научно-исследовательская деятельность
 - поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных, необходимых для проведения конкретных экономических расчетов;
 - обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализ, оценка, интерпретация полученных результатов и обоснование выводов;
 - построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, анализ и интерпретация полученных результатов;
 - анализ и интерпретация показателей, характеризующих социально-экономические процессы и явления на микро- и макро- уровне как в России, так и за рубежом;
 - подготовка информационных обзоров, аналитических отчетов;
 - проведение статистических обследований, опросов, анкетирования и первичная

обработка их результатов;

участие в разработке проектных решений в области профессиональной деятельности, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ;

- организационно-управленческая деятельность

участие в разработке вариантов управленческих решений, обосновании их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений;

организация выполнения порученного этапа работы;

оперативное управление малыми коллективами и группами, сформированными для реализации конкретного экономического проекта;

участие в подготовке и принятии решений по вопросам организации управления и совершенствования деятельности экономических служб и подразделений предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств с учетом правовых, административных и других ограничений;

- педагогическая деятельность

преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА КАК СОВОКУПНЫЙ ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ОБРАЗОВАНИЯ ПО ЗАВЕРШЕНИИ ОСВОЕНИЯ ДАННОЙ ООП ВПО

Результаты освоения ООП ВПО определяются приобретаемыми выпускником компетенциями, т.е. его способностью применять знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности.

Компетенции выпускника

Коды компетенций	Содержание компетенций
ОК	ОБЩЕКУЛЬТУРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА
ОК-1	владеет культурой мышления, способен к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОК-2	способен понимать и анализировать мировоззренческие, социально и личностно значимые философские проблемы
ОК-3	способен понимать движущие силы и закономерности исторического процесса; события и процессы экономической истории; место и роль своей страны в истории человечества и в современном мире
ОК-4	способен анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
ОК-5	умеет использовать нормативные правовые документы в своей деятельности
ОК-6	способен логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь
ОК-7	готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе
ОК-8	способен находить организационно-управленческие решения и готов нести за них ответственность

ОК-9	способен к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
ОК-10	способен критически оценивать свои достоинства и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков
ОК-11	осознает социальную значимость своей будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности
ОК-12	способен понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, сознавать опасности и угрозы, возникающие в этом процессе, соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны
ОК-13	владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией, способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
ОК-14	владеет одним из иностранных языков на уровне не ниже разговорного
ОК-15	владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий
ОК-16	владеет средствами самостоятельного методически правильного использования методов физического воспитания и укрепления здоровья, готов к достижению должного уровня физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ПК	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКА
ПК-1	расчетно-экономическая деятельность, способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-2	способен на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-3	способен выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами
ПК-4	аналитическая, научно-исследовательская деятельность, способен осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных экономических задач
ПК-5	способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
ПК-6	способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
ПК-7	способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности

	предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений
ПК-8	способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей
ПК-9	способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет
ПК-10	способен использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии
ПК-11	организационно-управленческая деятельность, способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта
ПК-12	способен использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии
ПК-13	способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
ПК-14	педагогическая деятельность, способен преподавать экономические дисциплины в образовательных учреждениях различного уровня, используя существующие программы и учебно-методические материалы
ПК-15	способен принять участие в совершенствовании и разработке учебно-методического обеспечения экономических дисциплин
ПКВ-1	владеет знаниями о технологических особенностях транспортной отрасли
ПКВ-2	способен анализировать и прогнозировать экономические проблемы, понимать особенности управления транспортной отраслью в России и за рубежом
ПКП-1	знать основные показатели социально-трудовой сферы организации
ПКП-2	готов к сбору и анализу исходных данных по учету, организации, нормированию, эффективности и оплате труда

4. АННОТИРОВАННЫЙ УЧЕБНЫЙ ПЛАН

Примерный учебный план по направлению подготовки «Экономика» по профилю «Экономика персонала».

Таблица 1

Бюджет времени (в неделях)

Курс	Теоретическое обучение	Экзаменационная сессия	Учебная практика	Производственная практика	Итоговая государственная аттестация		Каникулы	Всего
					Подготовка ВКР	ИГА		
I	36	6	-	-	-	-	10	52
II	36	6	-	-	-	-	10	52
III	35	6	-	4	-	-	7	52
IV	27	5	-	2	6	2	10	52
Итого	134	23	-	6	6	2	37	208

План учебного процесса

№ п/п	Наименование разделов ООП, специальностей/специализаций, модулей, дисциплин	Форма промеж. аттестации	Трудоёмкос ть		Распределение по курсам и семестрам								Коды компетенций
					1 курс		2 курс		3 курс		4 курс		
			В зачетных единицах	Всего в часах	1 СЕМ.	2 СЕМ.	3 СЕМ.	4 СЕМ.	5 СЕМ.	6 СЕМ.	7 СЕМ.	8 СЕМ.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Б.1 Гуманитарный, социальный и экономический цикл			43										ОК-1 ОК-2 ОК-4 ОК-5 ОК-6 ОК-7 ОК-8 ОК-9 ОК-10 ОК-11 ОК-12 ОК-14 ПК-13 ПК-14 ПК-15
Б 1.Б	Базовая часть		24										
Б1.Б.1	История	зач. ЭКЗ.	4	144	+	+							
Б1.Б.2	Философия	зач. ЭКЗ.	4	144		+	+						
Б1.Б.3	Иностранный язык	зач. ЭКЗ.	10	360	+	+	+						
Б1.Б.4	Право	зач.	2	72			+						
Б1.Б.5	Психология	зач.	2	72		+							
Б1.Б.6	Социология	зач.	2	72	+								
	Вариативная часть, в т.ч. дисциплины по выбору студента		19										
Б1.В	Вариативная часть												
Б1.В.ОД	Обязательные дисциплины		17										
Б1.В.ОД.1	Культурология	зач.	2	72	+								
Б1.В.ОД.2	Политология	зач.	2	72			+						
Б1.В.ОД.3	Введение в экономику	зач.	2	72			+						
Б1.В.ОД.4	Русский язык и культура речи	зач.	2	72	+								
Б1.В.ОД.5	История российского предпринимательства	ЭКЗ.	4	144	+								
Б1.В.ОД.6	Этика делового общения	зач.	2	72			+						
Б1.В.ОД.7	Экономическая теория	зач.	3	108	+								
Б1.В.ДВ	Дисциплины по выбору студента		2										
Б1.В.ДВ.1	Культурно-религиозное наследие России	зач.	2	72	+								
Б1.В.ДВ.2	Теология												
Б.2 Математический и научно- инженерный цикл			41										ОК-1 ОК-4 ОК-12 ОК-13 ОК-14 ПК-2 ПК-3 ПК-4 ПК-6 ПК-10 ПК-12 ПК-13 ПК-15 ПКВ-1 ПКВ-2
Б 2.	Базовая часть		22										
Б2.Б.1	Математический анализ	ЭКЗ	8	288	+	+							
Б2.Б.2	Линейная алгебра	ЭКЗ.	6	216	+	+							
Б2.Б.3	Теория вероятностей и математическая статистика	ЭКЗ.	4	144			+						
Б2.Б.4	Методы оптимальных решений	ЭКЗ.	4	144				+					
Б2.В	Вариативная часть, в т.ч. дисциплины по выбору студента		19										
Б2.В.ОД	Обязательные дисциплины		11										

Б2.В.ОД.1	Информатика	экз.	6	216	+	+						
Б2.В.ОД.2	Информационные технологии в экономике	зач.	3	108			+					
Б2.В.ОД.3	Концепции современного естествознания	зач.	2	72	+							
Б2.В.ДВ	Дисциплины по выбору		8									
Б2.В.ДВ.1	Информационные системы в управлении социально-трудовой сферой	зач.	3	108							+	
	Прикладные программные продукты в экономике персонала											
Б2.В.ДВ.2	Общий курс железных дорог	зач.	2	72				+				
	Экономическая география транспорта											
Б2.В.ДВ.3	Навыки эффективных презентаций	экз.	3	108				+				
	Технология и организация перевозочного процесса											
Б3 Профессиональный цикл			133									
Б3.Б	Базовая часть		60									
Б3.Б.1	Микроэкономика	экз.	6	216		+						
Б3.Б.2	Макроэкономика	зач.	5	180			+	+				
Б3.Б.3	Эконометрика	зач. экз.	6	216				+	+			
Б3.Б.4	Статистика	зач. экз.	7	252				+	+			
Б3.Б.5	Безопасность жизнедеятельности	зач.	2	72		+						
Б3.Б.6	Бухгалтерский учет и анализ	зач. экз.	7	252					+	+		
Б3.Б.7	Деньги, кредит, банки	зач.	4	144				+				
Б3.Б.8	Мировая экономика и международные экономические отношения	зач.	3	108								+
Б3.Б.9	Макроэкономическое планирование и прогнозирование	зач.	3	108						+		
Б3.Б.10	Маркетинг	зач. экз.	5	180			+	+				
Б3.Б.11	Менеджмент	экз.	4	144			+					
Б3.Б.12	Финансы	зач.	4	144					+			
Б3.Б.13	Экономика труда	экз.	4	144					+			
Б3.В	Вариативная часть		73									
Б3.В.ОД	Обязательные дисциплины		44									
Б3.В.ОД.1	Экономика предприятия (организации)	зач. экз.	5	180					+	+		
Б3.В.ОД.2	Экономика персонала	зач. экз.	6	216						+	+	
Б3.В.ОД.3	Организация, нормирование и регламентация труда	зач. экз.	6	216						+	+	
Б3.В.ОД.4	Экономика железнодорожного транспорта	зач. экз.	4	144						+	+	
Б3.В.ОД.5	Оплата труда персонала	экз.	3	108							+	
Б3.В.ОД.6	Рынок труда	экз.	3	108					+			
Б3.В.ОД.7	Анализ трудовых	экз.	3	108						+		

ОК-1
 ОК-3
 ОК-4
 ОК-5
 ОК-6
 ОК-7
 ОК-8
 ОК-9
 ОК-11
 ОК-13
 ПК-1
 ПК-2
 ПК-4
 ПК-5
 ПК-6
 ПК-7
 ПК-8
 ПК-9
 ПК-11
 ПК-12
 ПК-13
 ПК-14
 ПК-15
 ПКВ-1
 ПКВ-2
 ПКП-1
 ПКП-2

	показателей												
БЗ.В.ОД.8	Управление человеческими ресурсами	ЭКЗ.	5	180						+			
БЗ.В.ОД.9	Мотивация и стимулирование персонала	ЭКЗ.	5	180								+	
БЗ.В.ОД.10	Управление затратами на персонал	ЭКЗ.	4	144						+			
БЗ.В.ДВ	Дисциплины по выбору		29										
БЗ.В.ДВ.1	Управление человеческим капиталом	зач.	2	72								+	
	Управление качеством												
БЗ.В.ДВ.2	Документационное обеспечение управления персоналом	зач.	4	144							+		
	Социология труда												
БЗ.В.ДВ.3	Организационное поведение	ЭКЗ.	4	144								+	
	Стратегическое планирование												
БЗ.В.ДВ.4	Современные технологии управления персоналом	зач.	3	108							+		
	Экономика управления персоналом												
БЗ.В.ДВ.5	Налоговая система	зач.	2	72							+		
	Логистика												
БЗ.В.ДВ.6	Учет, аудит и контроллинг персонала	ЭКЗ.	3	108							+		
	Система сбалансированных показателей												
БЗ.В.ДВ.7	Корпоративная социальная ответственность	зач.	3	108							+		
	Внутрифирменное планирование												
БЗ.В.ДВ.8	Планирование на предприятии	ЭКЗ.	3	108				+					
	Ценообразование												
БЗ.В.ДВ.9	Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений	зач.	2	72					+				
	Трудовое право												
БЗ.В.ДВ.10	Организация производства	ЭКЗ.	3	108				+					
	История экономики транспорта												
Б.4 Физическая культура		зач.	2	400	+	+	+	+	+	+			ОК-16
Б.5 Учебная и производственная практики			9	324									ПК-1-13 ОК-7-9 ОК-11-13 ОК-15 ПКВ-1,2
Б.5.1	Базовые практики												
Б.5.2	Профильные практики												
Б.6 Итоговая государственная аттестация			12	432									ОК-1 5,6, ПК-1-10 ПКВ-1,2 ПКП-1,2
Выпускная квалификационная работа													
Государственный экзамен													
Всего:		240		8640 (+328)*									
*В скобках указаны часы, выделенные на реализацию дисциплины Физическая культура сверх нормативно определенного часового эквивалента для двух зачетных единиц													

5. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

Аннотация рабочей программы дисциплины «Рынок труда»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – сформировать у будущих специалистов комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, проводить анализ рынка труда для своей организации в соответствии с обстановкой как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах, учитывая особенности механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда, в целях развития и рационального использования трудового потенциала работников.

Задачи дисциплины:

- изучение эволюции взглядов на рынок труда;
- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- изучение особенностей рынка труда, его видов и границ;
- овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда.
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Требования к результатам освоения дисциплины.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ПК-1, ПК-4, ПК-6, ПКП-1, ПКП-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать эволюцию взглядов на рынок труда;
- знать основы современной теории рынка труда;
- владеть правовыми основами функционирования рынка труда;
- владеть важнейшими методами экономического анализа рынка труда;
- уметь выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда применительно к практике управления во всех его сегментах).

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Понятие занятости и управления трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы, их формирование и использование. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Занятость населения. Социально-экономическая сущность занятости. Трудовая миграция населения. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Особенности и причины возникновения безработицы в Российской Федерации. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы: Понятие рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Прогнозирование рынка труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Задачи государственной политики занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Социальные гарантии и компенсации. Международный опыт регулирования процессов занятости.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Организация, нормирование и регламентация труда»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов в области организации коллективного и индивидуального труда персонала организации, необходимой для осуществления деятельности по разработке и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов и приобретение студентами современных знаний, умений и практических навыков в области нормирования труда, овладение основными методами изучения трудовых процессов с целью разработки и реализации организационных нововведений, обеспечивающих конкурентоспособность хозяйствующих субъектов.

Задачи дисциплины:

- усвоение студентами теоретических и методологических основ организации труда персонала и нормирования труда;
- овладение современными методами исследования рабочего времени, анализа трудовых процессов, оценки и проектирования системы организации труда, организации рациональной коллективной и индивидуальной работы, оценки эффективности организации труда, нормирования труда, реализации трудовых процессов;
- ознакомление с методами и организационными формами управления организацией труда на предприятиях и в организациях как неотъемлемой части управления комплексным (техническим, организационным, экономическим, социальным) развитием предприятий (организаций) и с методами и организационными формами управления нормированием труда на предприятиях и в организациях;
- приобретение студентами основ практических навыков организации коллективного и личного труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий и нормирования труда на основе полученных знаний с учетом конкретных производственных условий.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-5, ПК-2, ПК-4, ПК-5, ПК-11, ПКП-1, ПКП-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать: современную теорию и методологию организации труда персонала;
- знать специфику нормирования труда, как науки, ее предмет, задачи, методы изучения;
- уметь: анализировать и оценивать состояние и эффективность организации труда персонала, разрабатывать и обосновывать предложения по развитию системы организации труда, рационализации организации коллективной и индивидуальной работы;
- уметь успешно применять на практике технологии внедрения нормирования труда;
- уметь задействовать при формировании развития организации различные методы изучения трудовых процессов;
- владеть: основными и специальными методами исследования рабочего времени, анализа и проектирования трудовых процессов, принципами и правилами организации рациональной коллективной и индивидуальной работы, оптимизации организации рабочих мест и условий труда;
- владеть основными и специальными методами исследования рабочего времени, анализа и проектирования трудовых процессов.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Сущность, содержание и задачи организации труда на предприятии. Понятие, классификация и методы нормирования труда, его роль, функции и задачи; классификация норм труда. Труд и трудовой процесс: понятие и структура: составные элементы организации процессов труда; основные принципы и методы рациональной

организации трудовых процессов. Разделение и кооперация труда. Регламентация труда персонала: формы, объекты, технологии и особенности регламентации труда персонала. Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени. Организация, аттестация и рационализация рабочих мест. Рациональные режимы труда и отдыха. Обоснование численности работников. Дисциплина труда как способ повышения эффективности и качества труда. Организация контроля использования рабочего времени. Организация проектирования труда управленческого персонала. Индивидуальный рабочий стиль. Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду. Классификация затрат рабочего времени. Исследование затрат рабочего времени. Комплексное обоснование норм труда. Пересмотр норм труда и оценка их качества. Методы нормирования труда. Нормирование труда отдельных категорий персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

Задачи дисциплины:

- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;
- приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-7, ОК-9, ОК-11, ПК-11.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать: базовые положения основных классических и современных теорий мотивации; иметь теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации;
- владеть: важнейшими методами построения и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда;
- уметь: разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования труда, формированию компенсационной политики организации, оценивать влияние системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Теоретические основы мотивации персонала и стимулирования трудовой деятельности работников. Принципы функционирования, элементы системы и состав подсистем системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Классические и современные теории трудовой мотивации. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Экономика труда»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов знаний, умений и навыков в области построения и осуществления трудовых процессов, а также экономических отношений, возникающих по поводу организации труда, получения и распределения его результатов.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических представлений о труде с учетом организационных, социально-экономических, психологических и правовых отношений в процессе реализации целей общества и отдельных предприятий;
- овладение методами организации и повышения эффективности труда, мотивации и развития трудового потенциала работников предприятия;
- приобретение навыков практической работы в области анализа показателей труда, его факторов и результатов.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-11, ПК-1, ПК-2, ПКП-1, ПКП-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать современную теорию и методологию социально-экономических аспектов труда, его организации и управления его элементами;
- уметь анализировать результаты деятельности работников предприятия, степень использования их потенциала; разрабатывать и обосновывать предложения по организации и повышению эффективности труда, обеспечению достойного уровня оплаты труда работников предприятия и доходов населения;
- владеть методами организации и управления трудом и его отдельными элементами.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Основные характеристики трудовых ресурсов. Качество трудовой жизни: основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни. Экономическая сущность организации и нормирования труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие. Сущность и принципы организации оплаты труда работников в условиях рыночных отношений. Анализ и планирование трудовых показателей. Оценка эффективности и производительности труда. Управление производительностью труда на предприятии. Уровень жизни и доходы населения. Социально-трудовые отношения и их регулирование.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Управление человеческими ресурсами»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов знаний, умений и навыков в области управления работниками предприятия, которые вносят вклад в решение его задач.

Задачи дисциплины:

- изучение современных теоретических основ управления человеческими ресурсами;
- овладение методами и технологиями найма и высвобождения персонала, его профессионального развития, регулирования делового поведения, формирования конструктивного социально-психологического климата на предприятии;

- приобретение навыков практической работы в области анализа деловых ситуаций, в которых требуется принятие решений по управлению человеческими ресурсами.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-11, ПК-11, ПК-12.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать современные концепции, методы и технологии управления человеческими ресурсами;
- уметь анализировать профессиональные качества работников, эффективные направления их развития, результаты труда; разрабатывать мотивационные воздействия и предложения по формированию необходимого стиля и культуры деловых отношений;
- владеть методами кадрового обеспечения предприятия, создания надежного кадрового резерва, мотивации работников.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Возникновение и развитие науки управления человеческими ресурсами. Системы управления человеческими ресурсами в трудовом коллективе. Управление человеческими ресурсами как функциональная стратегия организации. Кадровая политика организации. Набор и отбор человеческих ресурсов. Развитие человеческих ресурсов. Обучение и повышение квалификации работников. Планирование и управление трудовой карьерой работника. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности человеческих ресурсов. Социальная политика организации и повышение качества трудовой жизни. Современные технологии управления человеческими ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами и производственно-трудовые отношения.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Организационное поведение»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов знаний, умений и навыков в области делового поведения отдельных работников, их групп и предприятия в целом.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ организационного поведения как социально-психологической базы построения эффективной системы управления на предприятии;
- овладение методами изучения способностей и личностных качеств работников, оценки их удовлетворенности трудом, мотивации персонала, правилами конструктивного поведения работников при групповом принятии решений, в конфликтных и стрессовых ситуациях, в переговорных процессах, при властных полномочиях и лидерской роли, в условиях нововведений;
- приобретение базовых навыков практической работы в области анализа деловых ситуаций, в которых требуется сформулировать предложения по совершенствованию организационного поведения.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-7, ПК-11.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать современные концепции, методы и технологии управления человеческими ресурсами;
- уметь анализировать и оценивать профессиональные качества работников, эффективные направления их развития, результаты труда; разрабатывать мотивационные воздействия и предложения по формированию необходимого стиля и культуры деловых отношений;

- владеть методами идентификации типов личности, мотивации персонала, формирования эффективной команды и принятия группового решения, формирования конструктивных деловых отношений, управления персоналом в условиях перемен.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Природа и характеристика организации. Личность и ее развитие в организации. Мотивация и научение. Целеполагание. Групповая динамика. Лидерство. Коммуникации. Управление конфликтами и стрессами. Организационная культура. Организационное поведение и национальная культура.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Современные технологии управления персоналом»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов знаний, умений и навыков в области проведения кадровой политики организации, использования технологий управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ современных технологий управления персоналом, стратегии управления персоналом на предприятиях;
- овладение современными методами формирования кадрового состава предприятия, деловой оценки и аттестации работников, их профессионального развития и обучения, управления трудовыми отношениями на предприятии;
- ознакомление с эффективными стилями управленческого влияния на работников, системами мотивации персонала на достижение поставленных целей, технологией поиска и отбора персонала организации, технологией оценки работы персонала, технологией обучения персонала;
- приобретение навыков разработки и анализа программы формирования корпоративной культуры в коллективе, преодоления сопротивления персонала управленческому воздействию и инновациям, организации совещаний, заседаний и деловых переговоров.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-9, ПК-11, ПК-12, ПК-14.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать: теорию и методологию современных технологий управления персоналом, основные методы управления персоналом на предприятиях, политику мотивации и стимулирования персонала, правила составления должностных инструкций, профессиограмм, психологические приёмы мотивационного управления, информационные технологии управления персоналом;
- уметь: анализировать эффективность кадровой политики организации, оценивать деловые качества работников, проектировать организационно-штатные структуры, вырабатывать мероприятия по формированию корпоративной культуры, предупреждать и преодолевать конфликтные ситуации;
- владеть: основными методами управления деловой карьерой, формирования кадрового резерва.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Сущность и основные понятия информационных технологий управления персоналом. Информационное и техническое обеспечение информационных технологий управления персоналом. Математическое и программное обеспечение информационных технологий управления персоналом. Прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития. Информационные технологии формирования кадровой политики, стратегического и оперативного управления персоналом. Информационные технологии найма, оценки и отбора претендентов на вакантные места.

Информационные технологии обучения персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением. Информационные технологии оценки труда и результатов деятельности персонала организации. Информационные технологии расчета заработной платы. Информационные технологии решения учетно-аналитических кадровых задач. Работа с персоналом, владеющим конфиденциальной информацией.

Аннотация рабочей программы дисциплины «Экономика персонала»

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов комплексного представления об основах и принципах экономики персонала в условиях рыночной экономики, о системном подходе к решению проблем экономики персонала, понимания экономического и социального значения экономики персонала, её роли в эффективном использовании трудовых ресурсов и повышении производительности труда, приобретения практических навыков по применению основных положений экономики персонала.

Задачи дисциплины:

- изучение системы отношений, отражающих социально-экономические интересы людей в процессе трудовой деятельности, а также основных теоретических концепций экономики персонала;
- овладение методологией и методикой анализа, выявления и решения важнейших проблем труда;
- приобретение умений в области разработки практических решений по управлению трудом на различных уровнях управления;
- овладение навыками анализа и оценки важнейших трудовых показателей, необходимыми для принятия обоснованных решений.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-11, ПК-1, ПКП-1, ПКП-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать основные современные теории и методологию экономики персонала;
- знать содержание и сущность социально-трудовых отношений, экономические основы управления ими;
- уметь выявлять, правильно интерпретировать экономические проблемы социально-трудовых отношений, применять методы макроэкономического регулирования этих отношений;
- владеть важнейшими методами экономического анализа, используемыми в экономике социально-трудовых отношений;
- владеть основными навыками практической работы по управлению трудом в организации.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Теоретические основы экономики персонала. Основополагающие принципы и права человека в сфере труда. Структура и развитие рынка труда с позиции организации. Техничко-технологические факторы формирования социально-трудовых отношений. Кадровые стратегии и модели управления персоналом. Построение организационных и кадровых структур. Организационная культура и трудовое поведение работника. Конфликтные поля в организации и их влияние на процесс принятия решений. Заполнение рабочих мест в организации и кадровое планирование. Трудовая адаптация персонала в организации. Развитие персонала. Организация трудовой деятельности и определение содержания работ. Рабочее время и время отдыха. Оценка производительности труда и персонала. Система вознаграждения за труд. Система информации о персонале. Управление человеческими ресурсами организации.

**Аннотация рабочей программы
дисциплины «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых
отношений»**

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование у будущих специалистов комплексного представления и понимания экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики, системы нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения, деятельности по разработке мероприятий по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях управления, о поиске решений по регулированию взаимоотношений работодателя и профсоюзов, а также реализации трудовых соглашений, разрешению трудовых споров и конфликтов.

Задачи дисциплины:

- изучения понятия, предмета и метода экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, признаков и видов социально-трудовых отношений;
- изучение основных принципов регулирования трудовых отношений и иных (социальных) непосредственно связанных с ними отношений;
- ознакомление с понятием, классификацией и содержанием трудовых договоров;
- изучение порядка выплаты заработной платы;
- ознакомление с правовыми институтами рабочего времени и времени отдыха;
- изучение правового института дисциплины труда;
- ознакомление с институтом охраны труда;
- исследование института юридической ответственности в трудовых отношениях.

2. Требования к уровню освоения содержания дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-5, ПКП-2.

В результате освоения дисциплины студент должен:

- знать: основные нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовые правоотношения;
- уметь: толковать и применять в профессиональной деятельности нормы, регулирующие трудовые правоотношения;
- владеть: основным терминологическим аппаратом, связанным с регулированием трудовых правоотношений.

3. Содержание дисциплины. Основные разделы

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений». Система нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения в Российской Федерации. Объединения профсоюзов и работодателей. Принципы, источники и субъекты трудового права. Трудовой договор: понятие и виды. Коллективный договор. Регулирование занятости и трудоустройства. Экономические методы регулирования на предприятии рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, гарантийных выплат и компенсаций, дисциплины труда, охраны труда. Виды и типы соглашений. Международное право в регулировании социально-трудовых отношений. Социальное партнерство в Российской Федерации. Социальные потребности: нормативы и стандарты. Социальный диалог, контроль, защита и ответственность в трудовой сфере.

6. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРАКТИК

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки «Экономика» профиль «Экономика персонала» раздел основной образовательной программы бакалавриата «Учебная и производственная практики» являются обязательными и

представляют собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Учебная и производственная практики закрепляют знания и умения, приобретаемые обучающимися в результате освоения теоретических курсов, вырабатывают практические навыки и способствуют комплексному формированию общекультурных и профессиональных компетенций обучающихся.

Разделом учебной практики может являться научно-исследовательская работа обучающихся.

Раздел основной образовательной программы бакалавриата «Учебная и производственная практики» является обязательным и представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных на профессионально-практическую подготовку обучающихся с учетом профиля подготовки «Экономика персонала».

Аннотация производственной практики

1. Цели и задачи практики

Цель прохождения учебной практики – закрепление и углубление теоретической подготовки студентов, приобретение ими практических навыков и компетенций, а также опыта самостоятельной профессиональной деятельности.

Задачи учебной практики:

- ознакомление с деятельностью конкретного предприятия;
- изучение внутренней и внешней среды предприятия;
- изучение нормативных правовых актов, инструктивных и методических материалов, регламентирующих деятельность предприятия;
- приобретение навыков решения организационно-экономических и управленческих задач по формированию, развитию и использованию персонала организации;
- сбор, систематизация и анализ материалов, необходимых для подготовки отчета о прохождении практики.

2. Содержание практики

Сбор информации, характеризующий объект практики; составление краткой характеристики предприятия. Анализ показателей производственно-хозяйственной, финансовой и коммерческой деятельности предприятия. Анализ системы социально-трудовых отношений на предприятии. Подготовка отчета по практике.

7. ИТОГОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АТТЕСТАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ

Итоговая государственная аттестация выпускников включает защиту бакалаврской выпускной квалификационной работы и государственный экзамен.

Итоговая квалификационная аттестация выпускников проводится в форме выполнения выпускной квалификационной работы, которая выполняется студентом на заключительном этапе обучения.

Целью выпускной квалификационной работы является систематизация и расширение знаний для практического решения комплексных задач с элементами исследования.

Итоговая аттестация ориентирована на будущую практическую деятельность бакалавра.

Тематика выпускных квалификационных работ определяется кафедрой «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» в соответствии с перечнем дисциплин профессионального блока учебного плана. Студенту предоставляется право выбора темы выпускной квалификационной работы и научного руководителя.

Выпускающая кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» назначает для руководства выпускными квалификационными работами руководителей из числа профессорско-преподавательского состава.

Выпускные квалификационные работы проходят внутреннюю и внешнюю экспертизу. Внешняя экспертиза проводится рецензентами, в роли которых выступают руководящие работники отраслевых предприятий.

Защита выпускных квалификационных работ проходит в виде публичных слушаний государственной аттестационной комиссией доклада студентов и ответов на задаваемые вопросы. Во время защиты зачитывается внешняя рецензия.

Для оценки качества освоения основной образовательной программы на этапе аттестации выпускников формируются и утверждаются государственная аттестационная комиссия и государственная экзаменационная комиссия.

Директор Института экономики и финансов,
кандидат экономических наук, доцент

В.П. Чуприков

Заведующий кафедрой «Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»,
кандидат экономических наук, доцент

И.А. Епишкин