

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Высшая школа промышленной политики и предпринимательства*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Наименование дисциплины Управление человеческими ресурсами**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

**38.04.02 Менеджмент**

*(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)*

**Направленность программы (специализации)**

**Инновационный менеджмент в промышленности**

*(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))*

**Москва, 2021**

## **1. Цели и задачи дисциплины:**

**Целью освоения дисциплины** является формирование у студентов комплекса профессиональных компетенций в области оценки эффективности труда и управления персоналом, основанных на знании современных методов воздействия на работников теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала. Дисциплина нацелена на развитие практических навыков управления, к числу которых относится построение мотивационной модели достижения цели, определения мотивов поведения человека, анализ мотивационного климата в трудовом коллективе и оценка эффективности мотивационной политики; направлена на создание понимания организационно-экономической и социально-психологической природы мотивов и стимулов, механизма их взаимодействия и использования при разработке корпоративных программ мотивации и стимулирования, направленных на достижение индивидуальной и организационной эффективности. При усвоении дисциплины у студентов осуществляется формирование теоретической подготовки обучающихся в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению трудовой мотивацией работников организации на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования и использования ресурсов всех функциональных подсистем системы управления персоналом.

Сформировать профессиональную компетенцию в области управления человеческими ресурсами и обеспечить в рамках возможностей курса развитие общекультурных и общепрофессиональных компетенций.

### **Задачи курса:**

#### **Обеспечивать на материале курса:**

- понять эволюцию взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом;
- сформировать представления об особенностях мотивации и стимулирования труда;
- изучить теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (основные школы и концепции), классические и современные теории мотивации, теоретические представления о мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- приобрести теоретические знания и практические навыки по определению возникающих возможностей и по оценке угроз предприятию, исходя из особенностей мотивации и стимулирования труда на предприятии;
- понять место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;
- изучить процесс формирования, функции, структуру, классификацию мотивов трудовой деятельности и механизм реализации;
- понять процесс формирования и управления мотивационным ядром персонала организации;
- определить факторы, влияющие на выбор направлений и форм стимулирования трудовой деятельности;
- изучить методы материального стимулирования, социальной и моральной мотивации;
- изучить последовательность управленческих действий, направленных на формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с использованием инновационных подходов;
- приобрести навыки и умения в проектировании систем мотивации и стимулирования в организации.

## **2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:**

«Управление человеческими ресурсами» представляет собой самостоятельную дисциплину, выступающую составной частью образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» и относится к дисциплинам по выбору учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

**Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
<b>Универсальные компетенции</b>			
1.	УК-1, 4	Инновационный менеджмент	Преддипломная практика
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>			
	ОПК-6	Управление конкурентоспособностью	Управленческая экономика
<b>Профессиональные компетенции</b>			
3.	ПКО- 2	Современный стратегический анализ	Преддипломная практика

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

#### **универсальные компетенции (УК):**

УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.

#### **общепрофессиональными компетенциями (ОПК):**

ОПК-6. Способен критически оценивать возможности цифровых технологий для решения профессиональных задач, работать с цифровыми данными, оценивать их источники и релевантность.

#### **профессиональные компетенции (ПК):**

Способен руководить проектами реинжиниринга бизнес-процессов промышленной организации с использованием современных информационных технологий (ПКО-2);

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### **знать**

- организационные и этические аспекты деловых переговоров;
- стратегии и тактики деловых переговоров;
- основы невербального общения;
- психологические аспекты делового общения;
- национальные стили ведения переговоров;

#### **уметь**

- проводить подготовку к деловым переговорам, вести деловые переговоры и анализировать их результаты;
- соблюдать этические нормы в деловом общении;
- применять основы психологии на практике при проведении деловых переговоров;
- анализировать вербальные и невербальные ресурсы;
- использовать различные технологии коммуникативного воздействия;
- различать национальные стили ведения переговоров;
- выявлять причины деловых конфликтов и разрешать их;
- прогнозировать модели поведения деловых партнеров;
- конструктивно формировать собственную позицию на переговорах;

**владеть:**

- навыками публичного выступления и ораторского искусства;
- навыками подготовки и проведения деловых переговоров;
- различными стилями делового общения;
- навыками применения и анализа средств невербального общения в ходе деловых переговоров;
- приемами аргументирования и убеждения в деловом общении.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры		
			5/3	7	
<b>1.</b>	<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	18	18		
	В том числе:	-			
1.1.	Лекции				
1.2.	Прочие занятия				
	В том числе:				
1.2. 1.	Семинары (С)				
	Практические занятия (ПЗ)	18	18		
<b>2.</b>	<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	72	72		
	В том числе:				
2.1.	Расчетно-графические работы	-			
	<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	12			
	<i>Курсовая работа</i>				
	Подготовка и прохождение промежуточной аттестации	18	18		
<b>3.</b>	<b>Общая трудоемкость (акад. часов)</b>	108	108		
	<i>Общая трудоемкость (зачетных единиц)</i>	3	3		

**5. Содержание дисциплины****5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п		Содержание раздела
1.	<b>Персонал предприятия как объект управления</b>	О предмете психология. Предмет педагогики и структура учебного курса. Подходы к определению мотивации. Сущность и функция мотивации труда. Мотивация и стимулирование. Классификация трудовых мотивов. Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий. Мотивационная модель достижения цели через потребности. Потребности, мотивы и побуждения. Внутренние и внешние вознаграждения.

2.	<b>Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.</b>	Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные. Зарубежные теории мотивации. Мотивы, стимулы, потребности. Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера. Российские концепции мотивации. Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
3.	<b>Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием</b>	Классификация мотивов трудовой деятельности и направления мотивации трудовой деятельности. Структура, элементы, и механизмы трудовой мотивации. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации. Методы мотивации. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации. Мотивационные ресурсы управления организацией. Формирование мотивационного ядра персонала.
4.	<b>Принципы и методы управления персоналом</b>	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование: денежное (заработная плата, надбавки и доплаты, премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале), неденежное (бенефиты социальный пакет). Нематериальное стимулирование: моральное, организационное, свободным временем.
5	<b>Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b>	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: главная цель, цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала, стратегии мотивации и стимулирования труда персонала, принципы мотивации и стимулирования труда персонала, функции системы мотивации и стимулирования труда персонала, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации: диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала; формулирование целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования персонала, определение содержания и структуры системы стимулирования персонала; разработка системы материального денежного стимулирования (оплаты труда); разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета); разработка системы нематериального стимулирования; разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.

6	<b>Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом</b>	Формирование системы материального денежного стимулирования (оплаты труда): анализ структуры персонала, выделение уровней управления и категорий персонала; описание и анализ рабочих мест (должностей); классификация рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности; грейдинг рабочих мест (должностей); установление базовых окладов, установление надбавок и доплат с учетом результатов анализа рыночной стоимости; разработка переменной части оплаты труда (системы премирования). Порядок формирования материального неденежного стимулирования (социального пакета): разработка структуры и содержания социального пакета; дифференциация социального пакета по категориям персонала.
---	---	---

## 5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л.	С	ПЗ.	СРС	Все-го Час.
1.	<b>Персонал предприятия как объект управления</b>		3		10	13
2.	<b>Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.</b>		3		10	13
3.	<b>Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием</b>		3		10	13
4.	<b>Принципы и методы управления персоналом</b>		3		10	13
5.	<b>Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b>		3		10	13
6.	<b>Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом</b>		3		13	16
	зачет					18
	Всего:		18		63	108

## 6. Лабораторный практикум *(при наличии) нет*

## 7. Практические занятия (семинары) *(при наличии)*

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	<b>Персонал предприятия как объект управления</b>	О предмете психология. Предмет педагогики и структура учебного курса. Подходы к определению мотивации. Сущность и функция мотивации труда. Мотивация и стимулирование. Классификация трудовых мотивов. Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий. Мотивационная модель достижения цели через потребности. Потребности, мотивы и побуждения. Внутренние и внешние вознаграждения.	3

2.	<b>Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования и тенденции их развития.</b>	Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные. Зарубежные теории мотивации. Мотивы, стимулы, потребности. Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера. Российские концепции мотивации. Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.	3
3.	<b>Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием</b>	Классификация мотивов трудовой деятельности и направления мотивации трудовой деятельности. Структура, элементы, и механизмы трудовой мотивации. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации. Методы мотивации. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации. Мотивационные ресурсы управления организацией. Формирование мотивационного ядра персонала.	3
4.	<b>Принципы и методы управления персоналом</b>	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование: денежное (заработная плата, надбавки и доплаты, премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале), неденежное (бенефиты социальный пакет). Нематериальное стимулирование: моральное, организационное, свободным временем.	3
5.	<b>Сущность и специфика формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</b>	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: главная цель, цели и задачи системы мотивации и стимулирования труда персонала, стратегии мотивации и стимулирования труда персонала, принципы мотивации и стимулирования труда персонала, функции системы мотивации и труда персонала, структура системы мотивации и стимулирования труда персонала. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации: диагностика существующей системы мотивации и стимулирования труда персонала; формулирование целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования персонала, определение содержания и структуры системы стимулирования персонала; разработка системы материального денежного стимулирования (оплаты труда); разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета); разработка системы нематериального стимулирования; разработка	3

		внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.	
б.	<b>Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом</b>	Формирование системы материального денежного стимулирования (оплаты труда): анализ структуры персонала, выделение уровней управления и категорий персонала; описание и анализ рабочих мест (должностей); классификация рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности; грейдинг рабочих мест (должностей); установление базовых окладов, установление надбавок и доплат с учетом результатов анализа рыночной стоимости; разработка переменной части оплаты труда (системы премирования). Порядок формирования материального неденежного стимулирования (социального пакета): разработка структуры и содержания социального пакета; дифференциация социального пакета по категориям персонала.	3
		Итого	18

#### 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

*(описывается материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)).*

Электронные учебные материалы, используемые преподавателями в образовательном процессе, мультимедийные презентации, банк тестовых заданий и др. представлены на порталах Economist и Web-local.

№ п.п.	Фактический адрес учебных кабинетов и объектов	Перечень основного оборудования
1	Миклухо-Маклая, 6, ком.19	21 рабочее место: сист.блок P4 C2D/3160 MHz MB/ 320 GB/DVD±RW/ LCD monitor 19"+ 1 проектор
2	Миклухо-Маклая, 6, ком.21	21 рабочее место: сист.блок Celeron /2600 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17"+ 1 проектор + Точка доступа WiFi
3	Миклухо-Маклая, 6, ком.23	21 рабочее место: сист.блок Celeron /2660 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17" + 1 проектор
4	Миклухо-Маклая, 6, ком.25	21 рабочее место: сист.блок P4 /1700 MHz/1280 MB/ 40 GB/DVD ROM/ LCD monitor 17"+ 1 проектор
5	Миклухо-Маклая, 6, ком.300	15 рабочих мест: сист.блок P4 C2D /2000 MHz/1024 MB/ 160 GB/DVD±RW/ LCD monitor 17" + 1 проектор
6	Миклухо-Маклая, 6, ком.17	1 проектор
7	Миклухо-Маклая, 6, ком.27	1 проектор, Точка доступа WiFi
8	Миклухо-Маклая, 6, ком.29	1 проектор
9	Миклухо-Маклая, 6, ком.101	1 проектор



10	Миклухо-Маклая, 6, ком.103	1 проектор
11	Миклухо-Маклая, 6, ком.105	1 проектор, Точка доступа WiFi
12	Миклухо-Маклая, 6, ком.107	1 проектор
13	Миклухо-Маклая, 6, КЗ	1 проектор, Точка доступа WiFi
14	Миклухо-Маклая, 6, читальный зал	1 проектор

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение Microsoft Teams, ТУИС РУДН

## 10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

### а) основная литература:

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

2. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469233>

### б) дополнительная литература:

3. Психология и педагогика высшей школы : учебное пособие для вузов / И. В. Охременко [и др.] ; под редакцией И. В. Охременко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08594-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/472974>

4. *Исаев, И. Ф.* Педагогика высшей школы: кураторство студенческой группы : учебное пособие для вузов / И. Ф. Исаев, Е. И. Ерошенкова, Е. Н. Кролевецкая. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11975-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473183>

### Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Реализация курса предусматривает интерактивные лекции, практические занятия (семинары) с использованием мультимедийного оборудования, подготовку самостоятельных творческих работ и их последующие презентации, тестирование, проведение групповых дискуссий по тематике курса, современные технологии контроля знаний.

Изучая дисциплину, студент должен прослушать курс лекций, пройти предусмотренное рабочей программой количество семинарских занятий, самостоятельно изучить некоторые темы курса и подтвердить свои знания в ходе контрольных мероприятий.

Работа студента на лекции заключается в уяснении основ дисциплины, кратком конспектировании материала, уточнении вопросов, вызывающих затруднения. Конспект лекций является базовым учебным материалом наряду с учебниками, рекомендованными в основном списке литературы.

Преподавание основной части лекционного материала происходит с использованием средств мультимедиа, которые облегчают восприятие и запоминание материала. Презентации доступны для скачивания с сайта РУДН и могут свободно использоваться студентами в учебных целях.

Студент обязан освоить все темы, предусмотренные учебно-тематическим планом дисциплины. Отдельные темы и вопросы обучения выносятся на самостоятельное изучение. Студент изучает рекомендованную литературу и кратко конспектирует материал, а наиболее сложные вопросы, требующие разъяснения, уточняет во время консультаций. Аналогично следует поступать с разделами курса, которые были пропущены в силу различных обстоятельств.

Для углублённого изучения вопроса студент должен ознакомиться с литературой из дополнительного списка и специализированными сайтами в Интернет. Рекомендуется так же общение студентов на форумах профессиональных сообществ.

Студенты самостоятельно изучают учебную, научную и периодическую литературу. Они имеют возможность обсудить прочитанное с преподавателями дисциплины во время плановых консультаций, с другими студентами на семинарах, а также на лекциях, задавая уточняющие вопросы лектору.

Контроль самостоятельной работы осуществляет ведущий преподаватель. В зависимости от методики преподавания могут быть использованы следующие формы текущего контроля: краткий устный или письменный опрос перед началом занятий, тесты, контрольные работы, письменное домашнее задание, рефераты и пр.



ОПК-6, ПКО-2	Принципы и методы управления персоналом	Методологические подходы в кадровом менеджменте	1											1	
УК-1,4, ОПК-6, ПКО-2	Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом	Сущность разделения труда в организации и развитие службы управления персоналом.	1						5					6	6
		Цели службы управления персоналом, направления ее деятельности и функции													
УК-1,4, ОПК-6, ПКО-2	Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом	Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Информационно-техническое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом							5						5
УК-1,4, ОПК-6, ПКО-2		Реферат								10					10
УК-1,4, ОПК-6, ПКО-2		Рубежная аттестация (контрольная работа)				10									10
УК-1,4, ОПК-6, ПКО-2		Тест		10											10
		Зачет с оценкой											20		20
		ИТОГО:	25	10		10	10		15	10			20		100

## Кафедра прикладной экономики

### Экзаменационные билеты

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»

#### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Принципы и методы управления персоналом
2. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом

Составитель \_\_\_\_\_ А.Г. Демидова  
(подпись)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.А. Чурсин  
(подпись)

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Дисциплина «Управление человеческими ресурсами»  
(наименование дисциплины)

#### ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 2

1. Кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом
2. Анализ кадрового потенциала организации

Составитель \_\_\_\_\_ А.Г. Демидова  
(подпись)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ А.А. Чурсин  
(подпись)

« \_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

## Критерии оценки

В рамках экзамена может быть проверена сформированность всех компетенций дисциплины (в зависимости от вопроса).

К комплекту экзаменационных билетов прилагаются разработанные преподавателем и утвержденные на заседании кафедры критерии оценки по дисциплине.

Итоговая аттестация включает в себя 2 этапа:

1) оценка работы студента на занятиях, оценка письменных контрольных работ, тестов, интерактивных заданий, презентаций и устного опроса по темам курса. Максимальное количество баллов за этот этап – 70.

2) Оценка ответов на вопросы экзаменационного билета – 30.

1 вопрос – 10 баллов

2 вопрос – 10 баллов

3 вопрос (практико-ориентированный) – 10 баллов

Оценка неудовлетворительно выставляется в форме F(2); FX(2+).

Оценка F(2) выставляется при условии, если студент набрал менее 30 баллов, оценка FX(2+) – 31-50 баллов.

Оценка удовлетворительно выставляется в форме E(3); D(3+). Оценка E(3) выставляется при условии, если студент набрал от 51 до 60 баллов. Оценка D(3+) – при условии наличия 61-68 баллов.

Оценка хорошо выставляется в форме C(4) при условии, если студент набрал 69-85 баллов.

Оценка отлично выставляется в форме B(5); A(5+). Оценка B(5) выставляется, если студент набрал 86-94 балла и свидетельствует о выполнении всех требуемых условий прохождения курса. Оценка A(5+) – 95-100 баллов выставляется не только при условии выполнения всех требований, но и с обязательным проявлением творческого отношения к предмету, умения находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умения работать с источниками, которые содержатся в дополнительной литературе к курсу, умения соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### Разработчики:

Зав.каф.ИМВЭД

А.И. Каширин

Руководитель программы

Зав.каф.ИМВЭД

А.И. Каширин

Заведующий кафедрой

Зав.каф. ИМВЭД

А.И. Каширин