

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКЕ ТРУДА¹

УДК 378

Марина Владимировна Полевая, д.э.н., доцент, заведующая кафедрой «Управление персоналом и психология», Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва
Тел.: +7 (495) 249 51 66
Эл. почта: m-v-p@list.ru

В статье рассматриваются вопросы подготовки специалистов в области экономики труда и управления персоналом в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Проведён анализ возможности подготовки по данным специальностям в рамках различных образовательных стандартов. Обоснована необходимость сосредоточения подготовки по данным направлениям в рамках определенных стандартов.

Ключевые слова: экономика труда, управление персоналом, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования, бакалавриат, магистратура, подготовка специалистов.

Marina V. Polevaya, PhD in Economics, associate professor, head of the department «Personnel Management and Psychology», Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow
Tel. +7 (495) 249 51 66
E-mail: m-v-p@list.ru

TRAINING ON PERSONNEL MANAGEMENT AND LABOR ECONOMICS

The article deals with the training of specialists in the field of labor and the house-keeper personnel management within the federal state educational standards of higher education. The analysis of the possibility of training in these specialties in the various educational standards. The necessity of focusing on the preparation of these destinations within certain standards.

Keywords: labor economics, human resource management, the federal state educational standard of higher education, undergraduate, graduate, training.

В современных условиях подготовка специалистов по направлениям подготовки «Управление персоналом» и «Экономика труда» приобретает все большую актуальность. В условиях рыночной модели экономики специальности по данному направлению подготовки достаточно престижны и дефицитны. Это объясняется тем, что спрос на таких специалистов растет с каждым годом, так как деятельность организации во многом зависит от работы команды сотрудников, эффективность которой призван обеспечить специалист по управлению персоналом.

Функции менеджера в реальной практике по персоналу значительно расширились и усложнились, существенно повысился его статус. Кроме классического кадрового делопроизводства он занимается еще и моделированием рабочих мест, развитием и мотивацией персонала, маркетингом персонала и т.д. Современные менеджеры по персоналу относятся к составу высшего руководства организации и участвуют в стратегическом управлении. Эти изменения можно объяснить тем, что работодатели изменили свое отношение к персоналу в целом, который теперь признается одним из главных конкурентных преимуществ компаний на рынке.

В настоящее время необходимы специалисты, которые будут подготовлены к аналитической, организационно-административной и образовательной деятельности в различных областях: исследование формирования и функционирования рынка труда и проблем занятости трудоспособного населения; регулирование рынка труда; формирование трудовой политики предприятия любой формы собственности и системы управления; формирование системы управления персоналом, адекватной требованиям объективных условий функционирования предприятия; регулирование социально-трудовых отношений на государственном, отраслевом и внутрифирменном уровнях. Экономисты по труду, работая в рамках отделов по управлению персоналом, занимаются расчетами численности и норм, определением фонда заработной платы и систем оплаты, эффективностью и производительностью труда. Новая сфера приложения специалистов по экономике труда – это работа в службах занятости по вопросам анализа и регулирования рынка труда, прогноза подготовки специалистов и рабочих, организации их занятости [1].

Однако универсальных специалистов, получающих качественное профессиональное образование одновременно в области управления персоналом и в области экономики труда, современные вузы практически не готовят.

Мы, полностью согласны с авторами статьи «Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов» Ю.Г. Одеговым и Л.С. Бабаниной, что при формировании новой системы национальных квалификаций, организации подготовки бакалавров и магистров необходимо выделение двух уровней экономики труда – макроэкономики (собственно экономика труда), и микроэкономики (управление персоналом) [2].

Проблемное поле макроэкономики труда затрагивает институционализацию труда, регулирование и прогнозирование рынка труда и социально-трудовой сферы, выработку стратегии воспроизводства, систему социального страхования, защиты и обеспечения поддержки населения, мониторинг социально-трудовой сферы, оценку эффективности, стимулирование эффективной деятельности, обеспечение качества жизни, воспроизводство человеческих ресурсов и др.

Предметом микроэкономики выступают проблемы развития и использования интеллектуального и трудового потенциала работников, повышение эффективности труда, организации, нормирования и мотивации труда, формирование благоприятных условий труда и др.

¹ Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет грантов Научного фонда Финансового университета.

По данным сайта ПроВуз.ру [3] 117 вузов РФ готовили бакалавров по направлению подготовки 08.05.05. – «Управление персоналом». 51 вуз России проводил подготовку специалистов по направлению 080104 «Экономика труда». В 2016–2017 учебном году планируется подготовка бакалавров по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» более чем в 100 вузах РФ.

Мы провели интернет-мониторинг сайтов вузов РФ, которые проводят подготовку специалистов в области управления персоналом. Анализ направлений подготовки в высших образовательных учреждениях Российской Федерации в области управления персоналом и экономики труда показал, что в условиях современных ФГОС подготовка ведётся для бакалавриата и магистратуры в рамках четырех направлений:

- «Управление персоналом» – ФГОС ВО 38.03.03, ФГОС ВО 38.04.03;
- «Экономика» – ФГОС ВО 38.03.01, ФГОС ВО 38.04.01;
- «Менеджмент» – ФГОС ВО 38.03.02, ФГОС ВО 38.04.02;
- «Государственное и муниципальное управление». ФГОС ВО 38.04.03, ФГОС ВО 38.04.04

В табл. 1 приведены результаты мониторинга сайтов ведущих вузов Российской Федерации, которые проводят подготовку по данным направлениям.

В Государственном университете управления (ГУУ) [4] существует две кафедры, которые готовят специалистов по управлению персоналом и экономике труда. Одна из них была создана в 1990 г и была первой в Российской Федерации кафедрой управления персоналом, что положило начало подготовке нового поколения специалистов по управлению персоналом. Сегодня на кафедре готовят бакалавров и магистров по направлению подготовки «Управление персоналом» – 38.03.03, профиль «Управление персоналом организации».

На кафедре экономики труда и управления социально-трудовыми отношениями ГУУ осуществляется подготовка бакалавров по направлению подготовки «Управление персоналом» – 38.03.03, профиль

подготовки «Экономика труда» и «Экономика» – 38.03.01, профиль подготовки. «Экономика труда», а также магистров по направлению подготовки «Экономика» – 38.04.01, образовательная программа «Экономика труда» и др.

В Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАН-ХиГС) [5] подготовка бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» ведётся по двум профилям: «Управление персоналом организации и государственной службы» в Институте государственной службы и управления; и «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе» в Институте бизнеса и делового администрирования. Там же обучают магистров по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом по двум профилям: «Управление карьерой персонала» и «Управление персоналом государственной службы и корпораций».

Интересен опыт Санкт-Петербургского государственного экономического университета (СПбГЭУ) [6]. На факультете экономики и финансов в СПбГЭУ существует кафедра экономики труда, которая осуществляет подготовку:

- бакалавров по направлению 38.03.01 «Экономика», траектория обучения «Экономика труда»;
- магистров по направлению 38.04.01 «Экономика» по программе «Экономика труда»;
- магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент», по программе «Управление человеческими ресурсами»;
- аспирантов по направлению специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», код направления подготовки 38.06.01.

В том же университете на факультете государственного и муниципального управления и управления персоналом существует кафедра управления персоналом [7], которая осуществляет подготовку:

- бакалавров по направлению 080400 «Управление персоналом». Профили: кадровый менеджмент; персонал-технологии.

– магистров по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» Инновационные персонал-технологии и управление карьерой.

В Дальневосточном Федеральном университете (ДВФУ) [8] в школе экономики и менеджмента на кафедре управления персоналом и экономики труда проводят подготовку бакалавров по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» по образовательной программе «Аудит и контроллинг персонала»; магистров по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» по двум профилям «Экономика труда и управление персоналом», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы».

При анализе результатов мониторинга выявлено, что бакалавров по различным профилям в области управления персоналом готовят по направлениям подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом» и 38.03.02 – «Менеджмент»; бакалавров по профилю экономики труда готовят в рамках направлений 38.03.01 – «Экономика» и 38.03.03 – «Управление персоналом»; подготовка магистров по профилю экономики труда ведётся в рамках направлений 38.04.01 «Экономика» и 38.03.03 – «Управление персоналом», подготовка магистров в области управления человеческими ресурсами ведётся в рамках направлений 38.03.03 – «Управление персоналом», 38.04.02 – «Менеджмент» и 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

И только в одном вузе – Дальневосточном Федеральном университете в подготовке магистров объединили две области подготовки «Экономика труда и управление персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 – «Управление персоналом».

Данная ситуация на рынке образовательных программ, на наш взгляд, сложилась ввиду того, что исторически специалисты данных профилей воспринимались как одно целое, а отсутствие чётких рамок позволяло толковать профиль подготовки специалистов в достаточно широких пределах. В настоящее

**Обзор образовательных программ подготовки бакалавров и магистров
в области управления персоналом и экономики труда**

№	Образовательная организация	Бакалавриат	Магистратура
1	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова (г. Москва)	1) «Управление персоналом» – 38.03.03 «Управление персоналом».	1) «Стратегическое управление человеческими ресурсами» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
2	Государственный университет управления (г. Москва)	1) «Управление персоналом организации» – 38.03.03 – «Управление персоналом» 2) «Экономика труда» – 38.03.03 «Управление персоналом» 3) «Экономика труда» – 38.03.01 – «Экономика»	1) «Управление персоналом организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление персоналом государственной службы и корпораций» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 3) «Экономика труда» – 38.04.01 – «Экономика»
3	Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (г. Москва)	1) «Управление персоналом организации и государственной службы» – 38.03.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление персоналом государственной службы и корпораций» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление карьерой персонала» – 38.04.03 – «Управление персоналом».
4	Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)	1) «Управление персоналом» – 38.03.03 – «Управление персоналом».	1) «Управление человеческими ресурсами организации» – 38.04.02 – «Менеджмент» 2) «Управление персоналом» 38.04.02 – «Менеджмент» 3) «Кадровый менеджмент в органах власти» – 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление».
5	Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (г. Москва)	1) «Управление персоналом» (Общего профиля) – 8.03.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление персоналом в торговле и сфере услуг» – 38.03.03 – «Управление персоналом» 3) «Экономика социально-трудовых отношений» – 38.03.01 – Экономика. Для студентов, переведенных из ФГБОУ ВПО МЭСИ в результате реорганизации (приказ №185 МОН РФ от 10.03.2015) профили в 38.03.03 – «Управление персоналом»: 3.1) «Управление занятостью»; 3.2) «Организация, нормирование и регламентация труда»; 3.3) «Рекрутинг»; 3.4) «Управление персоналом в государственных и коммерческих структурах».	1) «Стратегическое управление персоналом организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление человеческими ресурсами» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 3) «Экономика персонала» – 38.04.01 – «Экономика»
6	Дальневосточный Федеральный университет (г. Владивосток)	1) «Аудит и контроллинг персонала» – 38.03.03 – «Управление персоналом» (заочная)	1) «Экономика труда и управление персоналом» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление персоналом государственной и муниципальной службы» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
7	Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург)	1) «Управление персоналом» (Общего профиля) – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление обучением, конкурентноспособностью, трудоустройством и профессиональной карьерой персонала» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 2) «Управление персоналом в международной организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом» 3) «Управление человеческим капиталом в сфере государственного и муниципального управления» – 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление»
8	Уральский государственный экономический университет (г. Екатеринбург)	«Экономика и управление персоналом» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	«Экономика персонала» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
9	Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет	1) «Управление человеческими ресурсами» – 38.03.02 – «Менеджмент» 2) «Управление персоналом организации» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление человеческими ресурсами» – 38.04.02 – «Менеджмент» 2) «Управление персоналом организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
10	Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена (г. Санкт-Петербург)	1) «Управление персоналом организации» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление персоналом» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
11	Московский государственный университет приборостроения и информатики	1) «Управление персоналом» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление персоналом» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
12	Российский государственный социальный университет (г. Москва)	1) «Управление персоналом организации» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление персоналом коммерческой организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
13	Юго-Западный государственный университет (г. Курск)	1) «Управление персоналом организации» – 38.03.03 – «Управление персоналом»	1) «Управление персоналом коммерческой организации» – 38.04.03 – «Управление персоналом»
14	Высшая школа экономики (г. Москва)	Нет подготовки бакалавров по данному профилю	1) «Управление кадрами государственных организаций» – 38.04.04 – «Государственное и муниципальное управление». 2) «Управление человеческими ресурсами» – 38.04.02 – «Менеджмент»

время, когда специалисты данных профилей решают разные задачи, настаёт время развести их подготовку по разным ФГОС и соответственно по разным комплектам дисциплин.

«Экономика труда» – это раздел экономики, изучающий процессы воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда [9, 10]. Экономика труда занимается анализом рынка труда, трудовых ресурсов и занятости, долгосрочным анализом трудовых отношений, исследует доходы работников и оплату труда, изучает проблемы производительности и эффективности труда, разрабатывает методы обоснования численности работников, разбирает понятия человеческого капитала. Понятие труд является ключевым при изучении данного предмета.

«Управление персоналом» (англ. human resources management, HRM, HR-менеджмент) – это область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимальное его использование. [11, 12, 13]. Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации.

В настоящее время ведущие вузы Российской Федерации могут устанавливать собственные образовательные стандарты, которые при удовлетворении требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов позволяют обеспечивать качество подготовки выпускников, соответствующее уровню мировых стандартов.

Примеров разработки и использования собственных образовательных стандартов достаточно много. Однако, по направлению подготовки «Управление персоналом» существует всего один образовательный стандарт, который самостоятельно разработали и использовали в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, для образовательных программ высшего профессионального образования по специальности 080400 Управление персоналом (квалификация (степень) «магистр») в 2011 г. [14].

В Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации на данный момент ведется активная работа по формированию образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «Управление персоналом» (бакалавриат и магистратура), самостоятельно устанавливаемого университетом.

Данная работа включает в себя:

- анализ всех существующих государственных стандартов по направлению подготовки «Управление персоналом» (бакалавриат, магистратура), а также профессиональных стандартов специалистов в области управления персоналом;

- исследование экспертного мнения академического и профессионального сообщества о содержании обучения в рамках уровневой подготовки по направлению «Управление персоналом»;

- консультации и апробации с ведущими работодателями и профессиональными сообществами по формированию профессиональных компетенций/результатов обучения, соответствующих степени бакалавр и магистр по направлению подготовки «Управление персоналом».

Для наиболее эффективной подготовки специалистов в области управления персоналом и экономике труда, на наш взгляд, необходимо учитывать область и объект профессиональной деятельности данных специалистов.

Областями профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу бакалавриата и магистратуры по направлению подготовки «Экономика» по образовательным программам «Экономика труда» являются, экономические, финансовые, маркетинговые, производственно-экономические и аналитические службы органы государственной и муниципальной власти и организаций различных отраслей, сфер и форм собственности, научно-исследовательские и образовательные организации. А объектами их профессиональной деятельности являются производственные процессы, затраты и результаты хозяйствующих агентов, их поведение. Что отвечает понятиям анализа рынка

труда, трудовых ресурсов и занятости, проблемам производительности труда и другим составляющим экономики труда. Но при этом отсутствует конкретная направленность на службу управления персоналом. Область и объект профессиональной деятельности находятся в таком объектном поле, в котором достаточно сложно выполнить требование по обеспечению организации качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции по профессиональному стандарту, и обеспечить оптимальное его использование.

Объектами профессиональной деятельности выпускников бакалавриата и магистратуры по направлению «Управление персоналом» являются службы управления персоналом государственных и муниципальных организаций и органов управления, а также данные службы организаций любой организационно-правовой формы в промышленности и других сферах деятельности, в науке и образовании. Область знаний данной категории охватывает мероприятия по оценке, подготовке, мотивации и другим мероприятиям, направленным на эффективное управление персоналом. То есть, выпускники ориентированы на решение тех задач, которые обеспечат организацию качественным персоналом и приведут к оптимальному его использованию. Соответствие положений ФГОС ВО 38.03.03 и 38.04.03 и научных положений полное. Но при подготовке по данным ФГОС ВО специалистов по экономике труда отдельные вопросы, такие как анализ рынка труда, оценка трудовых ресурсов и их занятости и др. выходят за рамки образовательного стандарта. Конечно можно добавить данные вопросы при разработке соответствующего профиля в рамках направления «Управление персоналом», однако тогда часть вопросов, являющихся обязательными станет избыточными и не позволит сосредоточиться на основной теме подготовке специалиста в области экономики труда.

Рассматривая вопросы, которые отражены во ФГОС ВО 38.03.02 и 38.04.02 «Менеджмент» можно констатировать, что область и объекты

профессиональной деятельности выпускников согласно данного стандарта нацелены на управление в общем, на управление как государственными и муниципальными организациями, так и частными, а не на такую специфичную область деятельности управленца как управление персоналом. Из выпускников готовят исполнителей, а в последующем и организаторов управления в аппаратах управления различного уровня. В общем объеме решаемых профессиональных задач собственно задачи, касающиеся управления персоналом, а тем более такой специфичной части его деятельности как кадровая работа, подготовка и оценка эффективности деятельности персонала составляют незначительный объем, что делает выпускников по профилю «Управление персоналом» или ему подобным в рамках направления «Менеджмент» недостаточно подготовленными для решения специфических задач, возникающих в данной области. Вопросы, являющиеся предметом экономики труда в рамках данного ФГОС ВО не рассматриваются вообще.

Подводя итог, проведенного анализа необходимо заметить, что конечно исторически сложившиеся в различных высших учебных заведениях подходы к обучению специалистов в области экономики труда и управлению персоналом обоснованы, традиционны, и подлежат пересмотру с осторожностью.

Однако, на наш взгляд, целесообразнее и наиболее эффективнее вести подготовку специалистов в области управления персоналом в рамках ФГОС ВО «Управление персоналом», а подготовку специалистов в сфере экономики труда в рамках ФГОС ВО «Экономика».

Литература

1. Рекрутинг как система: содержание и основные технологии работы: монография / Одегов Ю.Г.,

Долженкова Ю.В., Карташов С.А., Руденко Г.Г., Павлова В.В., Шкляев А.Е. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – 312 с.

2. Одегов Ю.Г., Бабанина Л.С. «Экономика труда и управление персоналом – перспективы подготовки специалистов». // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2015. – №5(83). – С. 3–13.

3. <http://www.provuz.ru>

4. <http://translog.guu.ru/about/kafedry>

5. <http://www.ranepa.ru/bakalavriat/napravleniya-i-programmy/napravleniya-i-programmy>

6. <http://unecon.ru/fakultet-ekonomiki-i-finansov/kafedra-etitr/napravleniya>

7. <http://unecon.ru/fakultet-gmu/kafedra-up>

8. <http://wwwold.dvfu.ru/web/admissions/-/upravlenie-personalom>

9. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 423 с. – Серия: Бакалавр. Академический курс.

10. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В.А. Вайсбурд. – 2-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2012.

11. Управление человеческими ресурсами: учебник/ коллектив авторов; под ред. Ю.Г. Одегова, В.В. Лукашевича. – М.: КНОРУС, 2015. – 222 с.

12. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: Издательство: Инфра-М, 2010.

13. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016.

14. http://standart.msu.ru/sites/default/files/standards/080400_upravlenie_personalom.pdf

References

1. Recruiting as a system: the content and main technologies: monograph / Y. G. Odegov, Dolzhenkova, Y. V., Kartashov S. A., Rudenko G. G., Pavlova V. V., Shklyayev A. E. – Moscow: Russian Economic University. G.V. Plekhanov, 2015. – 312 p.

2. Odegov YG, Babanina LS «The economy of labor and personnel management – prospects of preparation of experts.» // Bulletin of the Russian Economic University. GV Plekhanov, 2015. – №5 (83). – S. 3–13.

3. <http://www.provuz.ru>

4. <http://translog.guu.ru/about/kafedry>

5. <http://www.ranepa.ru/bakalavriat/napravleniya-i-programmy/napravleniya-i-programmy>

6. <http://unecon.ru/fakultet-ekonomiki-i-finansov/kafedra-etitr/napravleniya>

7. <http://unecon.ru/fakultet-gmu/kafedra-up>

8. <http://wwwold.dvfu.ru/web/admissions/-/upravlenie-personalom>

9. Odegov YG Labor Economics: tutorial and workshop for academic Bachelor / YG Odegov, GG Rudenko. – 2 nd ed., Revised. and ext. – M.: Yurayt Publishing, 2014. – 423 p. – Series: Bachelor. Academic course.

10. Vaysburd VA Labor Economics: Textbook. Benefit / VA Vaysburd. – 2 nd ed. – Moscow: Omega-L, 2012.

11. Human Resource Management.: tutorial / group of authors; ed. SOUTH. Odegova, VV Lukashevich. – M.: KNORUS, 2015. – 222 p.

12. The organization's personnel management: Textbook / Ed. and I. Kibanova. 4th ed., Ext. and rev. M.: Publisher: Infra-M, 2010.

13. Maslov, V. M. personnel Management : tutorial and workshop for undergraduate academic / V. M. Wt of fishing. – 2-e Izd., Rev. and extra – M.: Yurayt Publishing, 2016.

14. http://standart.msu.ru/sites/default/files/standards/080400_upravlenie_personalom.pdf