

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Донецкий государственный университет»

Учетно-финансовый факультет
Кафедра финансов и банковского дела



П. А. Машаров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КОРПОРАЦИИ

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа магистратуры
Направление подготовки	38.04.08 Финансы и кредит
Магистерская программа	Корпоративные финансы
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Очная, заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины «Стратегия управления персоналом корпорации» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит (Магистерская программа: Корпоративные финансы) составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от «12» августа 2020 г. № 991, Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:

доцент кафедры финансов и
банковского дела,
канд. экон. наук, доцент



Л. С. Михальская

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры финансов и банковского дела.
Протокол от 26.03.2024 г. № 9.

Заведующий кафедрой



И. В. Егоров

СОГЛАСОВАНО:

Декан учетно-финансового факультета
28.03.2024 г.



Н. В. Алексеенко

Учебно-методическая комиссия учетно-финансового факультета.
Протокол от 27.03.2024 г. № 7.
Председатель



А. А. Блажевич

Руководитель основной профессиональной
образовательной программы,
д-р экон. наук, проф.
26.03.2024 г.



И. В. Егоров

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:
дисциплины программы бакалавриата: «Экономика труда», «Менеджмент», «Корпоративное управление».

1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:
производственная практика (НИР, рассредоточенная), производственная практика: практика по профилю профессиональной деятельности, преддипломная практика, выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация).

2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.04.08 Финансы и кредит (Магистерская программа: Корпоративные финансы)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.В.ДВ.5.2 Стратегия управления персоналом корпорации
Часть образовательной программы	Вариативная часть: дисциплина по выбору
Количество зачетных единиц / всего часов	3 / 108

2.1. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекционных	лабораторных	практических	самостоятельной работы + контроль	всего	
Очная	2	3	17	–	17	74	108	зачет
Заочная	2	4	4	–	4	100	108	зачет

3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у студентов базовых теоретических знания и основных практических навыков в области формирования и реализации стратегии управления персоналом корпорации с учётом воздействия факторов внутренней и внешней среды.

4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Универсальные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для	УК-3.И-1. Формирует эффективную команду	УК-3.1.1.Знает современные методы управления персоналом организации
		УК-3.1.2.Знает методы планирования персонала организации
		УК-3.1.3.Знает методы мотивации и стимулирования персонала

достижения поставленной цели		УК-3.1.4. Умеет определить проблемы при формировании команды и сгруппировать силы для их ликвидации
		УК-3.1.5. Умеет спрогнозировать возможности снижения эффективности работы команды
	УК-3.И-2. Координирует и направляет деятельность участников команды на достижение поставленной цели с учетом особенностей поведения ее участников, временных и прочих ограничений	УК-3.2.1. Знает стили управления персоналом
		УК-3.2.2. Знает теории мотивации и перспективность их использования
		УК-3.2.3. Знает основные положения законодательных и нормативных актов, регулирующих трудовые отношения
		УК-3.2.4. Умеет использовать элементы разных стилей управления персоналом в зависимости от особенностей развития предприятия, факторов внешней и внутренней среды
		УК-3.2.5. Умеет использовать знания социально-психологических аспектов управления персоналом при достижении поставленной цели
		УК-3.2.6. Умеет определить наиболее продуктивные системы и методы оценки персонала

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы (вопросы темы)
1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	1.1. Назначение кадровой политики 1.2. Место и роль кадровой политики в политике управления корпорации 1.3. Характеристика важнейших принципов отдельных направлений кадровой политики корпорации 1.4. Концепции стратегии кадровой политики
2. Стратегическое управление корпорацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом	2.1. Этапы процесса стратегического управления корпорацией 2.2. Анализ внутренней и внешней среды на стратегическое управление персоналом корпорации 2.3. Факторы, влияющие на определение и выбор стратегии корпорации.
3. Система стратегического управления персоналом организации	3.1. Цель, задачи, субъект и объект стратегического управления персоналом 3.2. Проблемы в деятельности системы управления персоналом 3.3. Состав функций по направлениям деятельности системы управления персоналом 3.4. Варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом
4. Формирование стратегии управления персоналом организации	4.1. Сущность, основные черты, уровни и составляющие стратегии управления персоналом 4.2. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии

Темы	Краткое содержание темы (вопросы темы)
	управления персоналом 4.3. Задачи основных составляющих стратегии управления персоналом в условиях стратегического, технического и оперативного управления 4.4. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на разработку стратегии управления персоналом
5. Реализация стратегии управления персоналом	5.1. Цель, правила, этапы реализации стратегии управления персоналом 5.2. Основные управленческие задачи процесса реализации стратегии управления персоналом

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Форма обучения – очная, курс –2, семестр – 3

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	4	-	3	15	22
2. Стратегическое управление корпорацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом	3	-	4	14	21
3. Система стратегического управления персоналом организации	4	-	3	15	22
4. Формирование стратегии управления персоналом организации	3	-	4	15	22
5. Реализация стратегии управления персоналом	3	-	3	15	21
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	17	–	17	74	108

6.2. Форма обучения –заочная, курс –2, семестр –4

Наименования разделов и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
1. Кадровая политика организации – основа формирования стратегии управления персоналом	1	-	1	20	22
2. Стратегическое управление корпорацией как исходная предпосылка стратегического управления ее персоналом	0,5	-	1	19,5	21
3. Система стратегического управления персоналом организации	1	-	0,5	20,5	22
4. Формирование стратегии управления персоналом организации	0,5	-	1	20,5	22
5. Реализация стратегии управления персоналом	1	-	0,5	19,5	21
ИТОГО ПО КОМПОНЕНТУ ОПОП	4	–	4	100	108

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте социальные факторы возрастания роли государства как субъекта кадровой политики.
2. Определите социальные приоритеты в реализации кадровой политики на современном этапе социально-экономического развития России.
3. Представьте понимание человеческих ресурсов как объекта кадровой политики.
4. Обоснуйте систему управления человеческими ресурсами как предметную сферу кадровой политики.
5. Аргументируйте восприятие кадровой политики как фактора общественного развития.
6. Определите структуру кадровой политики как управленческую систему.
7. В какой политике государственного управления кадровая политика фигурирует как самостоятельный компонент?
8. Назовите основные направления реализации кадровой политики организации.
9. Определите основных субъектов региональной кадровой политики.
10. Сформулируйте понимание уровня и вида кадровой политики и представьте ее видовую структуру.
11. Что представляют собой основы кадровой политики и какова их содержательная систематизация?
12. Социальные факторы, на основе которых определяются концептуальные положения кадровой политики.
13. Концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.
14. Сущность и понятие стратегического управления персоналом: определение, цель, задачи.
15. Система стратегического управления персоналом: определение, субъект и объект.
16. Состав функций по основным направлениям деятельности системы стратегического управления персоналом.
17. Варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом.
18. Стратегическое управление и планирование персонала.
19. Определение и основные характеристики стратегии управления персоналом.
20. Основные элементы стратегии управления персоналом.
21. Модель стратегического управления персоналом (по Голферу).
22. Факторы, определяющие стратегию управления персоналом.
23. Виды кадровых стратегий, их характеристика, принципы, технологии, особенности организационной культуры.
24. Управление персоналом при различных видах стратегии организации.
25. Стратегия предпринимательства: ее сущность, особенности управления персоналом.
26. Стратегия динамического роста организации и особенности управления персоналом.
27. Стратегия ликвидации и кадровая политика.
28. Комбинации различных видов стратегий.
29. Стратегический анализ в сфере управления персоналом: анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на управление персоналом.
30. Разработка стратегических альтернатив по отдельным составляющим стратегии управления персоналом.
31. Выбор стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации.
32. Реализация стратегии управления персоналом: цель, правила успешной реализации, этапы.

7.2. Темы рефератов

1. Концепция стратегического управления персоналом организации.
2. Модель стратегического планирования персонала организации.
3. Влияние жизненного цикла организации на стратегию управления персоналом.
4. Влияние стратегии организации на стратегическое управление персоналом.
5. Компетенции персонала как объект стратегического управления организацией.
6. Стратегическая роль службы управления персоналом.
7. Формирование системы стратегического управления персоналом.
8. Проблемы разработки и реализации стратегии управления персоналом.
9. Проблемы разработки и реализации стратегии обеспечения человеческими ресурсами.
10. Проблемы разработки и реализации стратегии привлечения персонала.
11. Проблемы разработки и реализации стратегии управления эффективностью персонала.
12. Проблемы разработки и реализации стратегического развития человеческих ресурсов.
13. Проблемы разработки и реализации стратегии вознаграждения персонала.
14. Проблемы разработки и реализации стратегии трудовых отношений.
15. Проблемы разработки и реализации корпоративной социальной стратегии.
16. Влияние внешней среды на формирование кадровой стратегии.
17. Формирование эффективной организационной культуры в рамках стратегического управления персоналом.
18. Стратегия управления персоналом на региональном уровне.
19. Особенности реализации кадровой стратегии на региональном уровне.
20. Актуальные проблемы и тенденции стратегического управления персоналом.
21. Перспективы развития стратегического управления персоналом (российская практика).
22. Особенности стратегического управления персоналом инновационной организации.
23. Особенности стратегического управления персоналом в организациях различных форм собственности.
24. Особенности стратегического управления персоналом в различных отраслях народного хозяйства.
25. Кадровая стратегия в системе стратегического управления организацией.
26. Роль кадровой службы в формировании и реализации кадровой стратегии.
27. Влияние кадровой стратегии на работу организации на рынке труда.
28. Влияние кадровой стратегии на работу службы персонала.
29. Особенности реализации кадровой стратегии на различных стадиях жизненного цикла организации.
30. Политика регулирования численности персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
31. Политика развития персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
32. Политика мотивации персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
33. Политика психологической поддержки персонала в системе стратегического управления кадровым направлением деятельности организации.
34. Общие особенности кадровой стратегии организаций бюджетной сферы.
35. Особенности политики регулирования численности персонала в организациях бюджетной сферы.
36. Особенности политики развития персонала организаций бюджетной сферы.
37. Особенности политики мотивации персонала организаций бюджетной сферы.
38. Особенности политики психологической поддержки персонала организаций бюджетной сферы.
39. Общие особенности кадровой стратегии корпораций.
40. Особенности политики регулирования численности персонала корпораций.
41. Особенности политики развития персонала корпораций.

42. Особенности политики мотивации персонала корпораций.
43. Особенности политики психологической поддержки персонала корпораций.
44. Общие особенности кадровой стратегии малых предприятий.
45. Особенности политики регулирования численности персонала малых предприятий.
46. Особенности политики развития персонала малых предприятий.
47. Особенности политики мотивации персонала малых предприятий.
- 48) Особенности политики психологической поддержки персонала малых предприятий.
49. Влияние отраслевой специфики организации на ее кадровую стратегию.
50. Особенности кадровой стратегии организаций реального сектора экономики.
51. Особенности кадровой стратегии торговых организаций.
52. Особенности кадровой стратегии кредитных организаций.
53. Высвобождение персонала как инструмент стратегического управления организацией.
54. Совершенствование системы стратегического управления персоналом организации.
55. Разработка стратегии управления персоналом.
56. Совершенствование кадрового планирования в организации

7.3. Темы письменных работ (типы задач)

В конце семестра проводится контрольная работа по темам 1-5. Задание включает 3 теоретических вопроса и 2 практических задания.

Пример теоретических вопросов

1. Обоснуйте систему управления человеческими ресурсами как предметную сферу кадровой политики
2. Варианты организационного оформления системы стратегического управления персоналом
3. Выбор стратегии управления персоналом как функциональной стратегии организации

Пример практических заданий

1. Заполнить таблицу. По каждому направлению кадровой политики представить принципы и характеристику.

Направления	Принципы	Характеристика
1. Управление персоналом организации		
2. Подбор и расстановка персонала		
3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности		
4. Оценка и аттестация персонала		
5. Развитие персонала		
6. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда		

2. Отвечая на вопрос (исследование компании Hay Group) "Какие меры Вы принимаете по удержанию ключевых сотрудников организации?", руководители выбрали следующие варианты ответов (% от числа опрошенных):

- карьерный рост — 44,7 %;
- гарантирую, что сокращение их не коснется — 43,4 %;
- повышение заработной платы — 30,3 %;
- материальные поощрения — 30,3 %;
- другое — 11,8 %.

Как вы думаете, что попадает в категорию "другое"? Что бы вы могли еще предложить для удержания ключевых сотрудников организации?

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Виды работ	Баллы
Организационно-учебная работа студента в аудитории	50
Самостоятельная (индивидуальная) работа	40
Контрольная работа	10
Общий итог за семестр	100

Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере;
 - экзамен и зачет проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учетом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Учебные занятия по дисциплине «Стратегия управления персоналом корпорации» проводятся в 8-м учебном корпусе (г. Донецк, ул. Челюскинцев, д. 198а) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Индивидуальные и групповые консультации студентам для проведения самостоятельной работы предоставляются на кафедре финансов и банковского дела, находящейся в 8 учебном корпусе (ауд. 408).

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методическом кабинете 8-го учебного корпуса (ауд. 105), материально-техническую базу учебной лаборатории «Финансы и кредит» кафедры «Финансы и банковское дело».

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Стратегия управления персоналом корпорации», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования ФГБОУ ВО «ДонГУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного образования осуществляется текущий контроль знаний обучающихся на основе тестирования и проверки результатов самостоятельной работы.

При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

11.1. Основная литература

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации, стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - Москва: ИНФРА-М, 2014.- 301 с.
2. Мотивация, стимулирование и оплата труда / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. – Ростов - на -Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. – 337 с.- Текст: электронный
3. Стратегия управления персоналом организации: учеб.-метод. пособие по изучению дисциплины для студентов напр. подгот. 38.04.03 Управление персоналом / Д. Л. Скопич. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. - 74 с.
4. Управление персоналом корпорации: учебно-методическое пособие /А.М. Лёгенькая, А.А. Блажевич, Л.С. Михальская; под общ. ред. П.В. Егорова. – Донецк: ДонНУ, 2018.- Текст: электронный

11.2. Дополнительная литература

5. Левушкина, С.В. Управление человеческими ресурсами / С.В. Левушкина; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. – 88 с.- Текст: электронный.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева и др. ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра «Менеджмент». – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.– 115 с .- Текст: электронный.
7. Згонник, Л.В. Организационное поведение / Л.В. Згонник. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и + 19 К°», 2017. – 232 с. – Текст: электронный.
8. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, Ст. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
9. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом: монография / Н. И.Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. – Москва: Проспект, 2018. – 161 с.
10. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учеб. и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников. – Москва: Изд-во ЮРАЙТ, 2021. – 270 с.
11. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер, пер. Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.
12. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации, стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб.пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - Москва: ИНФРА-М, 2014.- 301 с.
13. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учеб. и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Из-во ЮРАЙТ, 2021. – 575 с.
14. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учеб. и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во ЮРАЙТ, 2020. – 467 с.

12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Полные справочники по законодательству Российской Федерации. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
2. Министерство финансов Российской Федерации. – URL: <http://minfin.ru/ru> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
3. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
4. Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – М.: Изд-во Московского гос. ун-та. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
5. Вестник Донецкого национального университета [Текст]: научный журнал. Серия В. Экономика и право. – URL: <http://donnu.ru/science/journals> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
6. Финансы: Научно-практический журнал. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «КНИЖНАЯ РЕДАКЦИЯ «ФИНАНСЫ». – URL: <http://library.donnu.ru/catalog> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
7. Финансы и кредит. – М.: ООО «Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ». – URL: <http://library.donnu.ru/catalog> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.

8. Финансы. Учет. Банки. – URL: <http://donnu.ru/science/journals> (дата обращения: 01.01.2023). – Текст : электронный.
9. **eLIBRARY.RU**: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
10. Библиотечно-информационный комплекс / Финансовый ун-т при Правительстве Рос. Федерации. – Москва : Финансовый университет, 2019– . – URL: <http://library.fa.ru/> (дата обращения: 01.01.2023) – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – Текст : электронный.
11. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»: сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
12. **Национальная электронная библиотека (НЭБ)**: федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.
13. **Университетская библиотека онлайн** : электрон. библ. система. – ООО «Директ-Медиа», 2006. – URL: <https://biblioclub.ru/> (дата обращения: 01.01.2023) – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – Текст : электронный.
14. **ЭБС Юрайт**: электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
15. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
16. **Электронно-библиотечная система ДонГУ**: сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
17. **Электронный архив ДонГУ**: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.
18. **Электронный каталог** Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.

13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).