

**ФИЛИАЛ ФГБОУ ВО
«РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Г.В. ПЛЕХАНОВА» В Г. ТАШКЕНТЕ**



ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ПРАКТИКИ

**УЧЕБНАЯ ПРАКТИКА.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СЕМИНАР**

*(для студентов магистратуры, обучающихся
по направлению подготовки 38.04.01. – «Экономика»,
магистерская программа «Экономика фирмы»)*

ТАШКЕНТ – 2015

«Рекомендовано»
Советом по науке и инновациям
Ташкентского филиала
РЭУ им. Г.В. Плеханова
(Протокол № 1 от 8 сентября 2015 г.)

Составитель: д.э.н., проф. Умурзаков Б.Х.

Рецензенты: д.э.н., проф. Салимов Б.Т.,
к.э.н. Исаходжаева М.Я.

© Ташкентский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2015.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
Тема 1. Проблемы управления человеческими ресурсами.....	5
Тема 2. Современные модели организации и функций по управлению человеческими ресурсами.....	6
Тема 3. Опыт продвинутых компаний по современным методам планирования человеческих ресурсов на производстве	6
Тема 4. Организационные проблемы адаптации работников к производственным условиям.....	7
Тема 5. Организация и управление профессиональным развитием персонала предприятия.....	7
Тема 6. Планирование трудовых ресурсов предприятия и отрасли.....	7
Тема 7. Планирование численности работников предприятия	8
Примерный перечень вопросов для самопроверки и самостоятельной работы.....	9
Примерный перечень вопросов к зачету.....	9
Примеры тестов для контроля знаний.....	11
III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ.....	16
IV. ФОРМА КОНТРОЛЯ.....	17
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	17

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель профессионального семинара - подготовка магистрантов к научно-исследовательской, проектно-экономической, аналитической, организационно-управленческой и педагогической деятельности по избранной специальности, формирование комплекса умения и навыков у будущих специалистов по управлению персоналом, необходимых для выработки оптимальных методов управления социальной деятельностью организацией, что в конечном итоге, с одной стороны должно открывать возможность самореализации человека в трудовой деятельности, а с другой стороны стимулировать деятельность социальных организаций.

Задачами профессионального семинара являются:

- расширение и углубление теоретических знаний в области организации, управления и анализа состояния работы с человеческими ресурсами предприятия;
- овладение методами анализа специфическими ситуациями в трудовом коллективе;
- получение навыков практической работы с наиболее известными методами управления развития персонала;
- овладение основами организационно-управленческой деятельности;
- получение навыков делового и профессионального общения;
- совершенствование индивидуальных планов обучения магистров

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Учебная дисциплина «Профессиональный семинар» относится к рассредоточенной дисциплине и является элементом учебного цикла «Практики» (код УЦ ОПОП ВО Б2.У.1) Федерального Государственного Образовательного Стандарта высшего образования по направлению 38.04.01- Экономика.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Управление персоналом», «Экономика предприятия (фирмы)», «Рынок труда», «Микроэкономика».

Требования к результатам освоения содержания дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины каждый студент должен:

Знать:

- основы философских и правовых знаний к абстрактному мышлению, анализ, синтез результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области управления человеческими ресурсами (ОК-1);

- место и роль научных исследований в современном мире, их виды, структуру и методологию научного исследования обоснования актуальности, теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования **(ОК-2)**;
- основные результаты новейших исследований по определению рисков и угроз экономической и социальной безопасности, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по экономике и социально-трудовым отношениям, современные методы анализа ситуационных проблем в управлении персоналом **(ОК-3)**;
- разработку проектных решений с учетом фактора неопределенности, разработку соответствующих методических и нормативных документов, а также предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ, современные программные продукты, необходимые для решения задач в управлении персоналом **(ОПК-1)**;
- перспективные направления, программу исследования, методы анализа ситуационных проблем в управлении персоналом **(ОПК-2)**;
- разработку стратегии поведения экономических агентов на различных рынках **(ОПК-3)**;
- методы представления результатов проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада **(ПК-4)**;
- методы анализа различных источников информации для проведения экономических расчетов **(ПК-9)**;
- современные методы и методики преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-13)**;
- разработка учебных планов, программ и соответствующие методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-14)**.

Уметь:

- применять современный математический инструментарий для решения задач ситуационных проблем в управлении; **(ОК-1)**;
- использовать современное программное обеспечение для решения управленческих задач **(ОК-2)**;
- представлять результаты исследований в форме научного доклада **(ОК-3)**;
- анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе с научной точки зрения, и прогнозировать возможное их развитие в будущем **(ОПК-1)**;
- формировать прогнозы развития конкретных экономических процессов с учетом неопределенности в управлении персоналом **(ОПК-2)**;

- представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада **(ОПК-3)**;
- анализировать экономические категории и показатели, выявлять и их взаимосвязи **(ПК-4)**;
- использовать методы анализа различных источников информации для проведения экономических расчетов **(ПК-9)**;
- использовать современные методы преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-13)**;
- разрабатывать учебные планы, программы и соответствующие методическое обеспечение для преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-14)**.

Владеть:

- основами философских и правовых знаний к абстрактному мышлению, анализ, синтез результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями в области управления человеческими ресурсами **(ОК-1)**;
- основами научных исследований в современном мире, их виды, структуру и методологию научного исследования обоснования актуальности, теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования **(ОК-2)**;
- результатами новейших исследований по определению рисков и угроз экономической и социальной безопасности, опубликованные в ведущих профессиональных журналах по экономике и социально-трудовым отношениям **(ОК-3)**;
- современными методами анализа ситуационных проблем в управлении персоналом **(ОПК-1)**;
- перспективными направлениями, программой исследования, методами анализа ситуационных проблем в управлении персоналом **(ОПК-2)**;
- методикой и методологией проведения научных исследований в области управления персоналом; навыками управленческих функций с применением современных инструментов **(ОПК-3)**;
- современной методикой построения экономико-математических моделей, методами разработки проектных решений с учетом фактора неопределенности **(ПК-4)**;
- современными программными продуктами, необходимые для решения задач в управлении персоналом **(ПК-9)**;
- навыками публичной и научной речи; навыками применения современных методов и методик преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-13)**;
- современными методами разработки учебных планов, программ и соответствующего методического обеспечения для преподавания экономических дисциплин в высших учебных заведениях **(ПК-14)**.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Проблемы управления человеческими ресурсами

Социально-экономическая сущность, понятие, место и роль человеческих ресурсов в развитии национальной экономики. Отличительные особенности человеческих ресурсов. Место и роль человеческих ресурсов в управлении экономикой. Виды ситуаций, методы, модели, принципы оценки и управления ситуациями предприятия. Основные понятия анализа управленческих ситуаций. Навыки оценки управленческих ситуаций.

Тема 2. Современные модели организации и функций по управлению человеческими ресурсами

Действующие в мире современные модели управления человеческими ресурсами. Особенности управления человеческими ресурсами в США, Азиатских странах и Европы. Современные методы, модели, принципы оценки и Управления человеческими ресурсами. Формы и методы управления человеческими ресурсами в Узбекистане. Национальные особенности управления человеческими ресурсами. Углубление противоречий в управлении человеческими ресурсами в связи с последними геополитическими событиями в мире.

Тема 3. Опыт продвинутых компаний по современным методам планирования человеческих ресурсов на производстве

Виды и модели планирования численности человеческих ресурсов на макро- и микроуровнях. Первичность планирования численности предприятия в соотношении его с перспективами динамики объёма производственных показателей. Необходимость оперативной оценки функций и деятельности работников предприятия. Методы выбора и оценки моделей управления, основные подходы к оценке других моделей управления. Современные методы, модели, принципы оценки и системы управления человеческими ресурсами в продвинутых компаниях.

Тема 4. Организационные проблемы адаптации работников к производственным условиям

Социальная, правовая и производственная адаптация работника. Организационно-производственная необходимость адаптации работника. Психологическая адаптация и коллективная совместимость персонала. Современные методы, модели, принципы адаптации вновь принятых на работу кадров. Функции кадровых и социальных служб и подразделений предприятий по совершенствованию системы подбора, отбора, найма и расстановки персонала. Формализация законодательных требования по оформлению и исполнению требований по трудовому контракту между работником и работодателем.

Тема 5. Организация и управление профессиональным развитием персонала предприятия

Социально-экономическая сущность понятия «профессиональное развитие». Цели и задачи предприятий по профессиональному развитию персонала. Этапы планирования профессионального развития и механизмы его реализации. Современные методы, модели, принципы управления процессом профессионального развития персонала.

Практика продвинутых компаний мира по планированию и осуществлению мер по профессиональному развитию персонала.

Тема 6. Планирование трудовых ресурсов предприятия и отрасли

Современные подходы, модели, принципы организации планирования, формирование штатной структуры, подбора, отбора и заключения трудовых договоров с работниками предприятий и отраслей преуспевающих компаний за рубежом и в Узбекистане.

Ситуационные задачи по подбору, отбору, расстановке и оформлению персонала с учётом стоящих перед предприятием задач.

Ситуационные задачи по управлению человеческими ресурсами с учётом конъюнктуры рынка труда в мире, в государстве, на уровне региона.

Решение ситуационных задач и существующих проблем в сфере управления человеческими ресурсами на административном уровне предприятия.

Тема 7. Планирование численности работников предприятия

Решение ситуационных задач по сбалансированию, планированию численности работников с изменениями объёма производства предприятия, связанных с банкротством предприятия.

Решение ситуационных задач по освобождению из-за сокращений численности персонала, оформлению переводов на другую должность, переобучению и переквалификации работников на предприятия.

Законодательные требования об изменении места работы, компенсаций и социальных гарантий работников на случай закрытия предприятий.

Примерный перечень вопросов для самопроверки и самостоятельной работы

1. Объективная необходимость анализа управленческих ситуаций человеческими ресурсами и пути их решений.
2. Экономическая сущность функционирования современных моделей управления человеческими ресурсами.
3. Выработка определённых навыков и оценки управленческих ситуаций, связанных с управлением человеческими ресурсами.

4. Современные методы укрепления и углубления навыков на основе проведения деловых управленческих игр.
5. Современные методы построения моделей управления человеческими ресурсами.
6. Основные направления и методы анализа работы с человеческими ресурсами.
7. Навыки оценки качества управленческих функций.
8. Методы выбора и оценки моделей управления.
9. Основные подходы к оценке других моделей управления.
10. Построение принципов оценки моделей управления.
11. Современные методы выбора и оценки моделей управления.
12. Построение современных принципов оценки моделей управления.
13. Новые подходы к процессу профессионального персонала развития предприятия.
14. Отечественные методы управления трудовыми ресурсами.
15. Современные навыки оценки работы с трудовыми ресурсами предприятия, отрасли.
16. Основные подходы и этапы планирования трудовых ресурсов предприятия.
17. Формы применения современных методов планирования на практике.
18. Навыки практического применения стратегического и текущего планирования трудовых ресурсов на предприятии.
19. Роль процесса адаптации вновь принятого работника.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Как Вы понимаете расширение и углубление теоретических знаний в области организации, управления и анализа состояния работы с человеческими ресурсами предприятия?
2. Какие методы анализа используете при возникновении специфических ситуаций в трудовом коллективе?
3. Какие навыки вы используете в своей практической работе с наиболее известными методами управления развития персонала?
4. Какими популярными методами владеете при анализе организационных основ управленческой деятельности предприятия?
5. Какие бы желали получить новые навыки делового и профессионального общения?
6. В чём Вы видите необходимость совершенствования индивидуальных планов обучения магистров?
7. Какое место занимает профессиональный семинар в общей структуре ОПОП ВО?

8. В чём необходимость повышения профессиональных компетенции специалистов «Экономики фирмы»?
9. Способны ли Вы самостоятельно обобщать и критически оценивать результаты, полученные отечественными и зарубежными исследователями в области управления персоналом?
10. Сможете ли самостоятельно составить программу исследований по изменению структуры управления предприятием в увязке с модернизацией процесса производства?
11. Как Вы сумеете обосновывать актуальность, теоретическую и практическую значимость избранной темы своего научного исследования?
12. С чего начнёте проводить самостоятельное исследование в соответствии с разработанной Вами программой?
13. Кому, (или куда) в каком виде представите результаты проведенного исследования?
14. Какими методами можно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения с учетом фактора неопределенности?
15. Можно ли оценить эффективность проектов с учетом фактора неопределенности?
16. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами.
17. Какие существуют на практике проблемы анализа потребности предприятия в человеческих ресурсах?
18. Каким образом осуществляется процесс формирования структуры управления предприятия и работа кадровой службы? (этапы подготовки)
19. Опыт каких продвинутых компаний Узбекистана по современным методам планирования человеческих ресурсов Вам знакомы?
20. Расскажите об актуальных проблемах современного управления процессом профессионального развития персонала на предприятиях Узбекистана.
21. Рассмотрите и решите приложенные ситуационные задачи по планированию.

Примеры тестов для контроля знаний

Вопрос: Какие стоят задачи в области научно-исследовательской деятельности?

- a) *Создание условий для формирования и самореализации личностных и творческих способностей исследователей.
- b) Улучшить достоверность статистических данных.
- c) Определение тематик исследований.

Вопрос: В чём специфика человеческих ресурсов?

- a) *Люди наделены интеллектом и в отличие от других ресурсов способны к постоянному совершенствованию и развитию.
- b) Люди имеют интересы и потребности.
- c) Люди требуют постоянных издержек для своего содержания и капризов.

Вопрос: В чём необходимость повышения массовости и результативности НИР?

- a) *Воспитание, формирование и развитие у будущих научных работников навыков самостоятельности, глубоко и всестороннего аналитического мышления и стремление к инновационным формам исследований.
- b) Обучение современным методам исследовательской деятельности у молодых учёных.
- c) Поднятие эффективности научных исследований.

Вопрос: Что такое планирование человеческих ресурсов?

- a) *Это анализ и определение потребности в человеческих ресурсах для обеспечения достижения целей организации.
- b) Это механизм определения необходимой численности работников.
- c) Это расчётный механизм формирования штата предприятия.

Вопрос: Что такое Функциональные обязанности работника?

- a) *Это изложенные в письменном виде задачи, обязанности и ответственность работника.
- b) Это круг основных должностных обязанностей работника
- c) Это форма определения объёма и направления деятельности работника.

Вопрос: Что такое «Квалификационные требования» работника?

- a) *Это перечень знаний, навыков, подходов, которыми должен обладать работник для успешного выполнения работы.
- b) Это административные условия для занятия должности.
- c) Это перечень необходимых документов, определяющих компетенцию работника.

Вопрос: Как Вы понимаете содержание категории «карьера работника»?

- a) *Это последовательность должностей, занимаемых работником на протяжении жизни.
- b) Это ступени должностного роста.

- с) Повышение размера оплаты труда.

Вопрос: Что осуществляется в процессе подбора персонала?

- а) *Это процесс создания базы данных о работниках необходимой квалификации для удовлетворения потребностей организации в персонале.
- б) Это одно из направлений работы с кадрами.
- с) Это сбор данных о будущих работниках.

Вопрос: Чем отличается отбор от подбора персонала?

- а) *Это второй этап процесса выбора кандидатов с необходимыми квалификациями для заполнения конкретных позиций в организации.
- б) Это процесс конкретного оформления нового работника на должность
- с) Это процесс более близкого ознакомления с новыми сотрудниками предприятия.

Вопрос: Расскажите об основных элементах управления человеческими ресурсами

- а) *Это непрерывная работа по обучению, оценке, развитию и ротации работников.
- б) Это системный процесс оценки и выдвижения работников на новые должности.
- с) Это процесс, состоящий из оперативной и стратегической работы с работниками.

Вопрос: Основные задачи отдела по управлению человеческими ресурсами.

- а) Разработка и реализация кадровой политики организации, создание и поддержание информационно-аналитической базы и обеспечение безопасных условий работы сотрудников.
- б) Своевременное оформление приказов и справок о работе.
- с) Анализ наличия кадров, анализ их квалификационных параметров.

Вопрос: Расскажите об основных функциях подразделения по управлению человеческими ресурсами.

- а) *Это разработка и реализация целей и политики организации в области управления человеческими ресурсами.
- б) Формирование резерва кадров.
- с) Своевременное оформление документов лиц, уходящих на пенсию.

Вопрос: Кто определяет политику в области управления человеческими ресурсами?

- а) *Директор предприятия, заместитель директора по кадрам и подразделение по кадрам, линейные менеджеры.

- b) Начальник отдела кадров.
- c) Главный инженер предприятия.

Вопрос: Что является целью планирования человеческих ресурсов?

- a) *Определение когда, где, сколько, какой квалификации и с какими затратами потребуются организации работники для решения ее задач.
- b) Формирование эффективной кадровой политики.
- c) Рациональное использование имеющихся человеческих ресурсов.

Вопрос: Расскажите об этапах анализа работы с человеческими ресурсами

- a) *анализ существующей документации.
- b) анализа работы линейным менеджерам.
- c) анализа конкретных подходов.
- d) Анализ состояния функциональных обязанностей и квалификационных характеристик.

Вопрос: Расскажите о преимуществах внешнего поиска резерва кадров.

- a) *вливание «свежей крови».
- b) снижение издержек на обучение; отсутствие нежелательных старых связей в коллективе; привнесение передового опыта.
- c) Повышенная объективность в оценке уровня квалификации.
- d) Внедрение новых идей и технологий в производство.

Вопрос: Какие виды трудового договора Вы знаете?

- a) *на неопределённый срок.
- b) срочный трудовой договор на срок до пяти лет.
- c) на время выполнения определённой работы.
- d) На период трудового отпуска отсутствующего работника.

Вопрос: Что входит во внутриорганизационные факторы планирования кадров?

- a) *цели организации.
- b) движение персонала, финансовое состояние, традиции и т.д.
- c) Стоимость новой технологии производства.
- d) Месторасположение предприятия.

Вопрос: Какие внешние факторы влияют на планирование кадров?

- a) *состояние экономики развитие техники и технологии, государственная политика конкуренция и рыночная динамика.
- b) Размеры оплаты труда по отрасли.
- c) Показатели темпов экономического развития экономики.

Вопрос: Какие существуют методы определения потребностей в человеческих ресурсах?

- a) *Методы экстраполяции, методы экспертных оценок, математические модели
- b) Методы перспективного планирования потребности в человеческих ресурсах
- c) Методы сопоставления

Вопрос: Что такое «Должностная инструкция»?

- a) *Содержание записи основных и дополнительных трудовых обязанностей работника
- b) Это правила деятельности работника на рабочем месте
- c) Это записи, отражающие права работника

Вопрос: Что такое «Развитие человеческих ресурсов»?

- a) *Это система обучения, организационного развития и профессионального роста персонала
- b) Это система, определяющий карьерный рост каждого работника
- c) Это системный процесс повышения квалификации работников.

Вопрос: Как Вы понимаете «Профессиональное обучение»?

- a) *Это система обучения, обеспечивающая постоянный рост уровня профессионализма работников предприятия.
- b) Это подбор и расстановка новых квалифицированных работников
- c) Это система привлечения «свежих умов» извне.

Вопрос: От чего зависит эффективность деятельности предприятия?

- a) *Эффективность деятельности предприятия зависит от развития собственных навыков от способности персонала организации обучаться на собственном опыте.
- b) От эффективного использования новой технологии.
- c) От экономного использования фонда оплаты труда

Вопрос: В чём специфика профессионального развития?

- a) *Постоянное стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации к социальным группам и институтам
- b) Постоянное стремление работников к самосовершенствованию.
- c) Постоянное обновление объёма знаний и мировоззрения работников

Вопрос: Какие образцы карьеры Вы знаете?

- a) *Конвенциональные. Стабильные и Нестабильные.
- b) Постоянные и не постоянные.
- c) Противоположные и конъюнктурные

Вопрос: Какие виды совокупных знаний Вам известны?

- a) *«X-знания». «Y-знания». «Z-знания»
- b) Базовые знания.
- c) Минимальные знания

Вопрос: За какие услуги компании оплачивают следующим учреждениям?

- a) *Консалтинговые и тренинговые фирмы
- b) Общественного питания
- c) Системы связи и коммуникаций

Вопрос: Результаты профессионального обучения влияют на что?

- a) *увеличения потенциала сотрудников и всего предприятия в целом;
- b) снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия и т.д.
- c) На марку предприятия

Вопрос: Из каких функциональных разделов состоит управление человеческими ресурсами?

- a) *Руководство по ведению бизнеса
- b) Процесс оценки эффективности работы сотрудников
- c) Контроль за финансово-хозяйственной деятельностью предприятия
- d) Оценка качества труда работников

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ:

№ п/п	Наименование тем	Всего	Аудиторные часы (практические занятия)	Сам. работа	Интерактивные формы обучения	Формы текущего контроля
1 курс						
1	Тема 1. Проблемы управления человеческими ресурсами	12	4	8	4	Проблемный семинар, презентация
2	Тема 2. Современные модели организации и функций по управлению человеческими ресурсами	14	4	10	4	Проблемный семинар, презентация
3	Тема 3. Опыт продвинутых компаний по современным методам планирования человеческих ресурсов на производстве	14	4	10	4	Проблемный семинар, презентация
4	Тема 4. Организационные проблемы адаптация работников к производственным условиям.	16	6	10	6	Проблемный семинар, презентация
5	Тема 5. Организация и управление профессиональным развитием персонала предприятия	16	6	10	6	Проблемный семинар, презентация,
	Всего 1 курс	72	24	48	24	
2 курс						
6	Тема 6. Планирование трудовых ресурсов предприятия и отрасли	12	4	8	8	Проблемный семинар, п.з., лит., презентация, а.д.с.
7	Тема 7. Планирование численности работников предприятия	24	8	16	16	Проблемный семинар, п.з., лит., презентация, а.д.с.
	Всего 2 курс	36	14	22	24	
	ИТОГО	108	38	70	48	

IV. ФОРМА КОНТРОЛЯ

Текущий и рубежный контроль осуществляется преподавателем, ведущим профессиональный семинар, в соответствии с тематическим планом.

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента.

Контроль за усвоением дисциплины осуществляется в форме зачета на первом и втором курсе.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Нормативно-правовые документы

1. Конституция Республики Узбекистан // <http://www.lex.uz>
2. Гражданский кодекс Республики Узбекистан. –Т.: Адолат, 2007.
3. Налоговый кодекс Республики Узбекистан // [www. Lex.uz](http://www.lex.uz).
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // <http://www.lex.uz>
5. Закон Республики Узбекистан «Об органах самоуправления граждан» // <http://www.lex.uz>
6. Закон Республики Узбекистан «Об охране здоровья граждан» // <http://www.lex.uz>
7. Закон Республики Узбекистан «Об образовании» // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1997, №9, ст. 225.
8. Закон Республики Узбекистан «Об охране природы» // <http://www.lex.uz>
9. Закон Республики Узбекистан «О накопительном пенсионном обеспечении граждан» // <http://www.lex.uz>
10. Национальная программа по подготовке кадров (Утверждена Законом Республики Узбекистан от 29 августа 1997 г.) // <http://www.lex.uz>.
1. Положение о самостоятельной работе студентов в ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».
2. Положение об обеспечении учебного процесса учебными изданиями и иными библиотечно-информационными ресурсами в ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова».
3. Положение о курсовых работах.
4. Методические указания по оформлению выпускных квалификационных работ студентов.
5. Положение «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВПО РЭУ им. Г.В. Плеханова» от 17 ноября 2014г.
6. «Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» от 28 апреля 2014г.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки «Экономика» (<http://www.edu.ru>).

Рекомендуемая литература

1. Абдурахманов К.Х. Человеческое развитие: Учебник/ К.Х. Абдурахманов, Н.К. Зокирова. - Т.: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2014.
2. Abdurakhmanov Kalandar. Management & Marketing of Tourism: Tutorial/ К. Abdurakhmanov. - Kuala-Lumpur: UCSI Publishing House, 2013.
3. Абдурахманов К.Х. и др. Новый курс экономической теории: Учебное пособие. / Под общ. ред. В.И. Гришина, Г.П. Журавлевой, К.Х. Абдурахманова. – М., Т.: ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», Филиал ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, 2010.
4. Абдурахманов К.Х., Одегов Ю.Г., Умурзаков Б.Х. и др. Экономика труда: Учебное пособие. /Под ред. К.Х. Абдурахманова, Ю.Г. Одегова. – Т.: Филиал ГОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» в г. Ташкенте, 2011.
5. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами.- М.: ИНФРА-М, 2015.
6. Асалиев А.М. Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. ISBN 978-5-16-006913-5.
7. Социальная работа с молодежью: Учебное пособие/ ред. Н. Ф. Басова. - 4-е изд. М.: Дашков и К, 2015.
8. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры.: Учебное пособие / Под ред. С.Д. Резника - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. //ЭБС Znanium.-URL: <http://znanium.com>
9. Реализация возможностей профессионального развития – лифт делового успеха: Монография / В.А. Москвин. - М.: КУРС: НИЦ ИНФРА-М, 2014.//ЭБСZnanium.-URL: <http://znanium.com>
- 10.Мандель Б.Р. Самостоятельная работа студентов: долгий путь к научному исследованию? [Электронный ресурс] / Б.Р. Мандель.- М.: Вузовский Учебник, 2015. - Режим доступа: <http://www.znanium.com>
- 11.Федотова Е.Л. Информационные технологии в профессиональной деятельности: Учебное пособие / Е.Л. Федотова.- М.: ИД ФОРУМ: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 368 с. //ЭБС Znanium.-URL: <http://znanium.com>

Интернет-ресурсы

1. <http://www.gov.uz> – государственный портал Республики Узбекистан.
2. <http://www.mf> – сайт Министерства финансов Республики Узбекистан.
3. <http://www.minesonotm.uz> – сайт Министерства экономики Республики Узбекистан.

4. [http: // www.mintrud.uz](http://www.mintrud.uz) - сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан.
5. [http: // www.edu.uz](http://www.edu.uz) – сайт Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан
6. [http: // www.uzedu.uz](http://www.uzedu.uz) – сайт Министерства народного образования Республики Узбекистан
7. [http: // www.minzdrav.uz](http://www.minzdrav.uz) – сайт Министерства здравоохранения Республики Узбекистан
8. [http // www.markaz.uz](http://www.markaz.uz) – сайт Центра среднего специального и профессионального образования Республики Узбекистан
9. [http: // www.stat.uz](http://www.stat.uz) – сайт Госкомстата Республики Узбекистан.
10. [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz) – сайт законодательных актов Министерства юстиции Республики Узбекистан.
11. [http: // www.undp.uz](http://www.undp.uz) – сайт Представительства Программы развития ООН (ПРООН) в Узбекистане.
12. [http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – сайт Международной организации труда.
13. [http: // www. who.int.ru](http://www.who.int.ru) – сайт Всемирной организация здравоохранения.
14. [http: // www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) – сайт Мирового банка.