

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление персоналом и лидерство в международных компаниях

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.01 - Экономика

Направленность образовательной программы
Международный бизнес

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.03 Управление персоналом и лидерство в международных компаниях относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-2: Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	УК-2.2: Способен планировать последовательность шагов для реализации проекта, организует и координирует работу участников проекта, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами, контролирует этапы выполнения и представляет результаты проекта	УК-2.2: Знать: последовательность шагов для реализации проекта, организует и координирует работу участников проекта, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами, контролирует этапы выполнения и представляет результаты проекта Уметь: планировать последовательность шагов для реализации проекта, организует и координирует работу участников проекта, обеспечивает работу команды необходимыми ресурсами, контролирует этапы выполнения и представляет результаты проекта Владеть: навыками планирования	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы
УК-4: Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального	УК-4.2: Организует взаимодействие с академическим и профессиональным сообществом, в том числе на иностранном (ых) языке (ах)	УК-4.2: Знать: теоретические основы взаимодействия с академическим и профессиональным сообществом, в том числе на иностранном (ых) языке (ах) Уметь; взаимодействовать с академическим и	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

взаимодействия		профессиональным сообществом, в том числе на иностранном (ых) языке (ах) Владеть: навыками взаимодействия		
УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2: Владеет навыками межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач	УК-5.2: Знать: теоретические основы межкультурного взаимодействия при выполнении профессиональных задач Уметь: взаимодействовать в кросс-культурном формате Владеть: навыками взаимодействия	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-10: Способен составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения, отрасли, региона, макрорегиона и экономики в целом	ПК-10.1: Анализирует основные социально-экономические показатели деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения	ПК-10.1: Знать: основные социально-экономические показатели деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения Уметь; анализировать основные социально-экономические показатели деятельности экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения Владеть: навыками анализа	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы
ПК-11: Способен управлять ресурсами, процессами, службами и подразделениями, осуществляющими экономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности, в органах государственной и муниципальной власти	ПК-11.2: Руководит службами и подразделениями, осуществляющими аналитическую, производственно-хозяйственную, организационно-экономическую и внешнеэкономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности	ПК-11.2: Знать: особенности руководства службами и подразделениями, осуществляющими аналитическую, производственно-хозяйственную, организационно-экономическую и внешнеэкономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности Уметь; руководить службами и подразделениями, осуществляющими аналитическую, производственно-	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

		хозяйственную, организационно-экономическую и внешнеэкономическую деятельность на предприятиях и организациях различных форм собственности Владеть: навыками руководства		
ПК-7: Способен разрабатывать стратегии поведения и направления развития экономических субъектов, в том числе имеющих обособленные подразделения, на различных рынках с учетом внутренних и внешних приоритетов организации	ПК-7.1: Определяет направления развития экономических субъектов на различных рынках	ПК-7.1: Знать: основные направления развития экономических субъектов на различных рынках Уметь; определять направления развития экономических субъектов на различных рынках Владеть: навыками определения	Задания	Экзамен: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
самостоятельная работа	66
Промежуточная аттестация	54 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе	
		Контактная работа (работа во	Самостоятельная

	взаимодействии с преподавателем), часы из них			Всего	работа обучающегося, часы
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы			
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1	43	2	8	10	33
Тема 2	45	4	8	12	33
Аттестация	54				
КСР	2			2	
Итого	144	6	16	24	66

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 История развития и концептуальные источники науки управления человеческими ресурсами.

Тема 2 Технологии управления человеческими ресурсами

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-2:

Задание.

Предлагается перечень функций службы управления персоналом, причем этот перечень составлен в свободной последовательности без соблюдения логической взаимосвязи между функциями.

Перечень функций службы управления персоналом:

- обеспечение потребности в персонале;
- использование персонала; • анализ маркетинговой информации;

- разработка системы целей управления персоналом; • определение содержания труда на каждом рабочем месте; • выбор путей покрытия потребности в персонале;
- адаптация персонала;
- определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;
- формирование системы управления персоналом;
- планирование качественной и количественной потребности в персонале;
- отбор персонала;
- определение потребности в персонале;
- производственная социализация персонала;
- мотивация трудовой деятельности;
- управление карьерой персонала;
- высвобождение персонала;
- определение содержания и процесса мотивации;
- деловая оценка персонала;
- использование денежных и не денежных побудительных систем;
- развитие персонала; • организация обучения персонала.

Необходимо расставить перечисленные функции в логической последовательности, сгруппировав их в отдельные функциональные подсистемы.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-4:

Задание

Интервью с генеральным директором №1: Вопрос: Каким образом Вы находите выход из конфликтов внутри Вашей организации? Ответ: Я не собираюсь тратить время на решение конфликтов. Вопрос: Как складываются Ваши отношения с подчиненными? 52 Ответ: Я постоянно им говорю, что они плохие работники; у нас нет кадров; у меня нет помощников; мне приходится работать самому за вас.

Интервью с генеральным директором №2: Вопрос: Почему Вы уволили своего заместителя? Ответ: Вы понимаете, он с самого начала меня очень раздражал! Вопрос: Чем он Вас раздражал? Ответ: Меня раздражало в нем все! Если бы вы видели, как он пьет кофе, как разворачивает конфеты, как шуршит бумажками! Я его уволил, ничего не сказав. Вопрос: Кто в Вашей фирме, кроме Вас, принимает решения? Ответ: Все решения принимаю Я!

Вопрос. Проанализируйте культуру управленческого труда в организациях.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-5:

Задание

Интервью с генеральным директором №1: Вопрос: Каким образом Вы находите выход из конфликтов внутри Вашей организации? Ответ: Я не собираюсь тратить время на решение конфликтов. Вопрос: Как складываются Ваши отношения с подчиненными? 52 Ответ: Я постоянно им говорю, что они плохие работники; у нас нет кадров; у меня нет помощников; мне приходится работать самому за вас.

Интервью с генеральным директором №2: Вопрос: Почему Вы уволили своего заместителя? Ответ: Вы понимаете, он с самого начала меня очень раздражал! Вопрос: Чем он Вас раздражал? Ответ: Меня раздражало в нем все! Если бы вы видели, как он пьет кофе, как разворачивает конфеты, как шуршит бумажками! Я его уволил, ничего не сказав. Вопрос: Кто в Вашей фирме, кроме Вас, принимает решения? Ответ: Все решения принимаю Я!

Вопрос: Проанализируйте культуру управленческого труда в организациях.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Задание.

«Shell International» является международной нефтяной компанией с совместным главным офисом, располагающимся в Лондоне и Гааге (Нидерланды). В компании работает более 100 000 чел., 5500 из которых в одно и то же время живут и работают как экспатрианты. Экспатрианты в «Shell» — это очень разнообразная группа, представленная свыше 70 национальностями и расположенная на территории более 100 стран. «Shell» признает, что, будучи международной корпорацией, международная мобильность рабочей силы необходима для ее успеха. К началу 90-х гг. «Shell» обнаружила, что стало все труднее набирать ключевой персонал для отправки их в другие страны. Чтобы выяснить причины этого явления, в 1993 г. компания проинтервьюировала более 200 работников экспатриантов и их жен, чтобы определить причины недовольства. Данные были использованы для разработки опроса, который был разослан 17 000 работающим и бывшим экспатриантам, их женам и работникам, отклонившим предложение о работе за рубежом. Этот опрос отметил феноменальный 70%-й уровень ответивших, указывающий на то, что многие работники считали это серьезной проблемой. В соответствии с исследованием пять проблем оказывали влияние на желание работника согласиться на международную командировку. По мере важности были отмечены: 1) расставание с детьми, в то время как они получают свое среднее образование (дети в Англии и Голландии часто отправлялись на учебу в интернаты, в то время как их родители работали за границей); 2) ущерб карьере и занятости супруги/супруга; 3) невозможность вовлечь супругу в решение по перемещению; 4) невозможность получить адекватную информацию по перемещению; 5) проблемы со здоровьем. Основной идеей было то, что семья, а не отдельный человек становится частью экспатриации, и «Shell» вынуждена делать что-то большее, чтобы учитывать это. Начиная с 1994 г. «Shell» внедрила ряд программ, которые должны были решить часть этих проблем. Чтобы помочь с образованием для детей, «Shell» построила начальные школы для своих работников в тех местах, где было много экспатриантов. Что касается среднего образования, компания работала с местными школами, часто предоставляя гранты, чтобы помочь им улучшить свою систему образования. Она также предлагала дополнительные деньги, чтобы экспатрианты могли послать своих

детей в частные школы страны, где они работали (до 1994 г. компания оплачивала только образование ребенка в интернате в стране проживания). Помочь супруге/супругу с карьерой было более серьезной проблемой. Из опроса следует, что половина супругов до зарубежной командировки имели работу. После переезда только 12 % смогли найти работу, другие 33 % хотели ее найти. «Shell» основала Центр по устройству супругов на работу, который должен был решить эту проблему. Центр предоставляет консультации и помощь в поисках работы в течение и сразу после международной командировки. Компания также согласилась оплачивать 80 % затрат на профессиональную переподготовку, дальнейшее образование или аккредитацию, до 4400 долл. на командировку. «Shell» также основала международный центр информации и советов, известный как «Аванпост» для предоставления поддержки семьям, размышляющим о зарубежных командировках. Главное управление центра находится в Гааге и сейчас руководит 40 информационными центрами в более 30 странах. Укомплектованная супругами командированных работников и полностью поддерживаемая «Shell», эта сеть к 1998 г. помогла более 1000 семьям подготовиться к размещению в других странах. Центр рекомендует школы, медицинские службы и место размещения и обеспечивает новейшей информацией по занятости, обучению, самостоятельной занятости и работе волонтеров.

Ответьте на вопросы: 1. С какими основными проблемами столкнулась компания в сфере УЧР в процессе увеличения зарубежной сети? 2. Обоснуйте основные принципы политики компании в сфере УЧР с точки зрения высшего менеджмента. 3. Учитывая основные тенденции УЧР в международных компаниях, каких прогнозов следует ожидать (опасаться) в случае дальнейшего роста зарубежного производства?

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-11:

На основании алгоритма разработки стратегии УЧР заполните каждый из составляющих элементов по известной вам организации и представьте конечный результат проекта в виде схемы «Алгоритм-схема стратегии управления человеческими ресурсами»: анализ - диагностика - выводы и рекомендации - план действий - планируемые результаты - издержки и выгоды

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-7:

Задание. Выберите сферу деятельности для создания и функционирования нового предприятия с учетом финансово-экономических и политических российских реалий. Сформулируйте кадровую политику и ее особенности на каждом этапе жизненного цикла предприятия (с учетом расширения объемов и сферы деятельности предприятия) по следующим пунктам: • цели кадровой политики; • организационная структура управления; • корпоративная культура и ее особенности; • общая характеристика работников (личные и деловые качества, знания, навыки и опыт); • система оплаты труда; • численность рабочих групп; • система мотивации; • организация процесса повышения квалификации работников и т. п. Жизненный цикл предприятия включает в себя шесть этапов: • создание инициативной группы; • целеполагание; • разработка структуры и определение функций; • создание механизма функционирования предприятия; • завоевание рынка; • тиражирование проектов. Менеджеру по персоналу необходимо помнить, что важнейшими факторами успеха и обеспечения конкурентоспособности наукоемких производств являются персонал и система кадрового менеджмента. Именно квалифицированные кадры определяют уровень технических решений, прогрессивность технологий, производительность и многое другое. Поэтому система кадрового менеджмента должна быть всецело ориентирована на реализацию разработанной кадровой стратегии.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	ответ логичен, смысловое содержание правильное
не зачтено	ответ не логичен, присутствует большое количество смысловых ошибок

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-2

1. Концепции управление человеческими ресурсами.
2. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами.
3. Национальные модели управления человеческими ресурсами.
4. Факторы, оказывающие влияние на управление человеческими ресурсами.
5. Структура персонала.
6. Основы стратегического управления человеческими ресурсами.
7. Жизненный цикл организации в контексте управления человеческими ресурсами.
8. Влияние окружающей среды на стратегию управления человеческими ресурсами.

9. Виды бизнес-стратегий и их влияние на управление человеческими ресурсами.
10. Стратегии антикризисного управления человеческими ресурсами.
11. Экономическая и социальная эффективность управления человеческими ресурсами.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-4

1. Организационная культура.
2. Тренинги и деловые игры как методы обучения персонала.
3. Вербальные средства деловой коммуникации
4. Невербальные средства деловой коммуникации
5. Особенности вербальной коммуникации
6. Структура и функции невербальной коммуникации
7. Изучение человека по почерку
8. Перечень невербальных источников
9. Психологические проблемы деловых коммуникаций
10. Причины плохой коммуникации
11. Стереотипы восприятия партнера

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Кросс-культурный менеджмент.
2. Глобализация и международное управление человеческими ресурсами.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Глобализация и международное управление человеческими ресурсами.
2. Планирование потребности в человеческих ресурсах.

5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-11

1. Набор и отбор персонала.

2. Этапы отбора персонала.

3. Оценка персонала.

4. Ключевые информационные технологии управления человеческими ресурсами.

5. Методы управления конфликтами.

6. Стресс-менеджмент в организации.

7. Теоретические основы мотивации.

8. Система мотивации персонала.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-7

1. Стратегии антикризисного управления человеческими ресурсами.

2. Стратегическое управление человеческими ресурсами.

3. Жизненный цикл организации в контексте управления человеческими ресурсами.

4. Влияние окружающей среды на стратегию управления человеческими ресурсами.

5. Виды бизнес-стратегий и их влияние на управление человеческими ресурсами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Оценка	Критерии оценивания

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Баранник Ю. Г. Лидерство и руководство в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 управление персоналом / Баранник Ю. Г., Романинец Р. Н. - Донецк : ДОНАУИГС, 2021. - 246 с. - Книга из коллекции ДОНАУИГС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802507&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Гайдаров Г. М. Командообразование и лидерство в социальных организациях : учебное пособие / Гайдаров Г. М., Алексеевская Т. И. - Иркутск : ИГМУ, 2020. - 75 с. - Книга из коллекции ИГМУ - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=800515&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а так же доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.04.01 - Экономика.

Автор(ы): Хазан Мария Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Горбунова Мария Лавровна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № № 5.