

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 и предпринимательства

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Концепция умного управления ресурсами предприятия

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.02 - Менеджмент

---

Направленность образовательной программы  
Креативный менеджмент

---

Форма обучения  
очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.10 Концепция умного управления ресурсами предприятия 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
ПК-3: Способность осуществлять стратегическое управление предприятиями и организациями различных видов экономической деятельности	<p>ПК-3.1: Формулирует цели и анализирует предпринимательскую среду предприятий и организаций различных видов экономической деятельности</p> <p>ПК-3.2: Разрабатывает стратегию и тактику развития предприятий с учетом действующей нормативно-правовой базы</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать: - нормативно-правовые акты по использованию информационных ресурсов;</p> <p>-примеры информационных технологий для оптимизации структурных подразделений;</p> <p>-примеры информационных технологий для сбора, систематизации информации</p> <p>Уметь: - пользоваться интернет-ресурсами по управленческой деятельности</p> <p>-работать в Google-формах для опроса о путях повышения эффективности тактического управления;</p> <p>Владеть: - анализом организационно-управленческой информации</p> <p>- организации командной (групповой) работы по разработке программ развития</p> <p>ПК-3.2:</p> <p>Знать:- основные виды стратегий развития предприятия;</p> <p>-тактические бизнес-процессы с учетом действующей нормативно-правовой базы различными видами деятельности;</p>	<p>Деловая игра</p> <p>Доклад-презентация</p> <p>Задачи</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p> <p>Кейс-задание</p>

		<p>Уметь:- разрабатывать стратегические проекты с учетом правовой базы;</p> <p>- использовать цифровые инструменты для оптимизации тактики развития предприятия.</p> <p>Владеть:- процессом моделирования основных стратегических бизнес-процессов</p> <p>-навыками работы с цифровыми приложениями для реализации.</p>		
<p>ПК-4: Способность выбирать и использовать современные методы управления бизнес-процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций</p>	<p>ПК-4.1: Осуществляет выбор методов управления бизнес-процессами для обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций.</p> <p>ПК-4.2: Применяет выбранные методы управления для целей обеспечения устойчивого развития предприятий и организаций</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать: - инструменты планирования и реализации бизнес-процессов;</p> <p>- международные научные базы данных (elibrary.ru, Scopus, WoS и др.), электронные библиотечные системы (Znanium, Юрайт и др.), государственные информационные системы .</p> <p>Уметь:- выбирать методы управления бизнес процессами;</p> <p>- применять методы и специализированные цифровые средства для обеспечения устойчивого развития.</p> <p>Владеть: цифровыми методиками управленческой деятельности:</p> <p>- международными научными базами данных цифрового управления.</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать:- основные методы управления устойчивым развитием;</p> <p>-основные бизнес процессы с новой системой разделения труда (Scrum);</p> <p>Уметь:- разрабатывать проекты совершенствования управления предприятием;</p> <p>- использовать Padlet для сбора предложений от работников по совершенствованию</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задачи</p> <p>Кейс-задание</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Тест</p> <p>Задачи</p>

		управления; Владеть:- процессом моделирования основных и вспомогательных бизнес-процессов -навыками работы с приложениями для организации командной работы (Padlet)		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	<b>8</b>
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	<b>16</b>
- КСР	<b>1</b>
<b>самостоятельная работа</b>	<b>83</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b> <b>Зачёт</b>

#### 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 взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	03Ф0	03Ф0	03Ф0	03Ф0	03Ф0
Тема 1Концепция умного управления.	12	1	2	3	9
Тема 2. Умное управление ресурсами предприятия.	12	1	2	3	9
Тема 3. Цифровое управление материальными ресурсами.	11	1	2	3	8
Тема4. Наноматериалы в современной экономике.	12	1	2	3	9
Тема5.Энергосберегающие умные технологии	12	1	2	3	9
Тема6. Цифровизация управления финансовыми ресурсами.	12	1	2	3	9

Тема 7. Смарт -управление трудовыми ресурсами	13	1	2	3	10
Тема 8. Платформа для работы с интеллектуальными ресурсами.	12	1	1	2	10
Тема 9. Проблемы и подходы к умному управлению ресурсами предприятия	11		1	1	10
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	8	16	25	83

### **Содержание разделов и тем дисциплины**

Тема 1. Концепция умного управления.

Тема 2. Умное управление ресурсами предприятия.

Тема 3. Цифровое управление материальными ресурсами.

Тема 4. Наноматериалы в современной экономике.

Тема 5. Энергосберегающие умные технологии

Тема 6. Цифровизация управления финансовыми ресурсами.

Тема 7. Смарт -управление трудовыми ресурсами

Тема 8. Платформа для работы с интеллектуальными ресурсами.

Тема 9. Проблемы и подходы к умному управлению ресурсами предприятия

#### **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.

Салмин П.С., Ильичева Н.М., Салмина Н.А. Интеграция системы умного обеспечения ресурсами в концепцию бережливого производства // Электронный научный журнал «Век качества». 2021. №4. С. 139-152. Режим доступа: <http://www.ageau.ru/pdf/2021/421008.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

#### **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 - Деловая игра) для оценки сформированности компетенции ПК-3:**

«Умное управление трудовыми ресурсами»

**Цель игры** - показать участникам механизм функционирования рынка рабочей силы, отработать навыки найма работника и самостоятельного устройства на работу (службу), оформления и подписания контрактов, развивать коммуникативные умения.

Содержание игры

В настоящей игре моделируется типовая ситуация найма предпринимателем работников по контракту на год и более.

Одна половина участников выступает в роли нанимающихся на работу, желающих продать свою «рабочую силу» на наиболее выгодных условиях.

Другая половина участников играет роль предпринимателей, каждый из которых заинтересован в приеме на фирму сразу нескольких работников, причем высококвалифицированных, так как от этого зависит размер годовой прибыли.

Основанием для деления группы на предпринимателей и работников в этой игре могут быть итоги ранжирования. В этом случае члены первой половины ранга становятся предпринимателями, а второй половины - работниками.

У каждого «работника» изначально лишь первый квалификационный разряд, но он может повысить его, пройдя обучение. Для чего следует уплатить в Банк определенную сумму денег. (Функции банкира выполняет один из участников или координатор игры).

Для обучения на второй разряд требуется - 250 руб., на третий - 500 руб., на четвертый разряд - 750 руб., на пятый разряд - 1200 руб., на шестой разряд (мастер) - 2000 руб.

Обучение возможно как поэтапное, т.е. с первого на второй разряд, затем со второго на третий и т.д., так и разовое, т.е. сразу на шестой разряд, если у работника для этого есть необходимая сумма.

Примечание: 1) Деньги на повышение квалификации можно получить, лишь устроившись на какую-либо работу к любому из предпринимателей.

2) Работник в праве взять кредит в Банке для повышения своей квалификации (под 50 % годовых).

Работник, уплативший деньги в Банк, считается прошедшим обучение и получает сертификат.

### ***Образец сертификата***

## **С Е Р Т И Ф И К А Т**

***Имя*** \_\_\_\_\_

Квалификационный разряд\_\_\_\_\_

Подпись банкира\_\_\_\_\_

Банкир записывает в ведомости имя работника, прошедшего обучение, полученный им разряд, уплаченную сумму денег.

Кроме того банкир снимает с лицевого счета данного работника сумму денег, которая необходима для получения данного разряда.

Денежные расчеты осуществляются безналичным способом с помощью лицевых счетов участников (как предпринимателей, так и работников).

Лицевой счет

№

Приход, руб.

Расход, руб.

Остаток, руб.

1

2

3

При приеме на работу предприниматель ориентируется на уровень квалификации работника и в соответствии с этим определяются прочие условия контракта. Еще раз подчеркнем, что предпринимателю выгодно принимать на работу более квалифицированных работников, так как от этого зависит годовая прибыль его фирмы.

В том случае, когда работник сумел в течение года несколько раз повысить свой разряд, он должен каждый раз подписывать новый контракт с тем же предпринимателем на следующий год(или требовать пересмотра контракта, поставив условия о повышении заработной платы).

Работник также вправе заключить контракт с другим предпринимателем.

У каждого предпринимателя есть первоначальная сумма денег на лицевом счете, например 10000 руб.

Исходя из этих средств, он стремится нанять как можно больше квалифицированных работников.

При заключении контракта предприниматель и работник должны оговорить как минимум : вид работы и ее характер, продолжительность рабочего дня, размер месячной оплаты труда.

Все условия согласовываются и затем контракт подписывается. Контракт хранится у работника.

Сразу после заключения контракта предприниматель снимает со своего счета денежную сумму и выдает заработную плату вновь принятому работнику за первые полгода. Остальная сумма выплачивается по итогам года во время экономического анализа ситуации, уже с учетом полученного работником разряда.

Вновь принятый работник сразу записывает полученную сумму в свой лицевой счет.

Любой работник имеет право устраиваться на работу к неограниченному числу предпринимателей.

**Собственно игра** заключается в проведении деловых встреч и переговоров заинтересованных лиц, в подготовке и согласовании контрактов, их подписании и оформлении всей финансовой документации (лицевых счетов). Игра проводится годами. Ориентировочное время одного года - 7-10 мин реального времени.

Предприниматели могут объединяться в группы фирм(корпорации) для более быстрого завоевания рынка труда.

Но в этом случае, объединившиеся предприниматели должны платить в фонд социального страхования (Фонд помощи безработным)10% своей годовой прибыли.

Работники также могут объединяться в Ассоциацию работников (Профсоюз) и отстаивать свои профессиональные права. В случае безработицы ассоциированные работники получают дополнительное пособие по безработице в размере 300 руб. в месяц сверх установленного официального минимума 500 руб. в месяц.

Безработным, т.е. тем участникам, которые в течение года не смогли устроиться на работу, не подписали не одного контракта, выплачивается пособие по безработице в размере 500 руб. в месяц на полгода вперед, что составляет сумму 3000 руб. Участник, оказавшись безработным, может в течение второго года повысить свой разряд и еще раз попробовать устроиться на работу, подписав контракт с одним из предпринимателей.

Но для получения пособия по безработице участник должен предъявить в Банк как минимум два письменных отказа принять его на работу с указанием причин этого отказа. Предприниматель имеет полное право не брать работника на свою фирму (низкий уровень квалификации, слишком завышенные требования к зарплате и другие причины). Этот документ произвольной формы подписывается предпринимателем и является основанием для обращения участника в Банк с целью получения пособия по безработице.

Итоги подводятся по следующим показателям:

1. Для предпринимателя : какое количество работников он принял в свою фирму, их квалификационный уровень, суммарная годовая прибыль фирмы.

При определении суммарной годовой прибыли предприниматель руководствуется следующим:

Работник первого разряда приносит фирме 300 руб. чистой прибыли в месяц, работник второго разряда - 700 руб., третьего разряда - 1000 руб., четвертого - 1200 руб., пятого - 1500 руб., шестого - 2000 руб.

Для подсчета годовой прибыли предприниматель должен сумму месячной прибыли умножить на 12.

В том случае, если предприниматель принял на работу в течение года пять и более новых работников (или заключил контракты с работниками, повысившими свой квалификационный уровень), вся полученная им прибыль увеличивается на 10%.

При подведении окончательных итогов предприниматель должен проверить правильность своих расчетов в лицевом счете.

Те предприниматели, у которых сумма годовой прибыли окажется меньше 10000 руб., объявляются банкротами и переводятся в категорию «работников» с теми же правами, что и вся группа работников.

1. Для работника: какое количество денег он заработал, т.е. сумма на лицевом счете (графа «остаток»). При равенстве денежных средств к сумме остатка следует приплюсовать деньги, потраченные на обучение.

У работника всегда есть шанс стать предпринимателем, заработная плата которого в течении одного года 15000 руб. Тогда в следующем году он может перейти в разряд «предпринимателей», купив в Банке



патент на предпринимательскую деятельность, который стоит 10000 руб. В этом случае он сам начинает нанимать работников для своей фирмы.

### Комментарий

Координатору игры - следует позаботиться о специальных карточках - визитках для этой игры:

«Предприниматель», «Работник». Такие карточки выдаются на время игры в соответствии с ролью.

Кроме того целесообразно подготовить и необходимую документацию.

Во время игры ведущий вместе с Банком должен контролировать правильность ведения участниками своей документации. В частности, остаток на счете предпринимателя с учетом полученной прибыли за год должен быть больше (или равен) суммы, выданной данным предпринимателем в качестве заработной платы нанятым работникам.

### Задача 5. Деловая игра «Семейный бюджет»

Цель игры: научить планировать семейный бюджет и контролировать движение денежных средств в семье, развивать аналитическое мышление и коммуникативные способности участников.

Содержание игры.

Группа разбивается на команды из трех человек. Каждая команда - модель современной молодой семьи, состоящей из отца, матери и сына до 5 лет.

Перед каждой «семьей» ставится задача в течение 12 месяцев скопить определенную сумму денег для того, чтобы всем вместе провести отпуск у моря.

Команды планируют распределение дохода по всем обязательным статьям расхода, учитывая одновременно ожидаемые моральные издержки.

Задача команды - скопить максимальную сумму при минимальных моральных издержках. Роль арбитра выполняет преподаватель, ведущий игру, в качестве помощника - 1-2 ученика.

Арбитр и его помощники решают возникшие в игре вопросы, контролируют игровой режим и правильность заполнения документации, анализируют деятельность участников игры и подводят итоги соревнования.

Режим игры.

1. Подготовительный этап: ведущий объясняет содержание и правила игры. Порядок работы с игровыми документами, консультирует при необходимости учащихся, участники игры, получив бланки, приступают к работе. Этап занимает 20 минут.
2. Игровой этап - 60 минут. Это основной этап, который разбивается на 11 периодов, каждый из которых охватывает один месяц жизни семьи. Первоначальная работа с игровыми документами, сложность выбора линии поведения вызывает у ребят трудности, поэтому на первый отводится 15 мин., на 2-й - 10 мин., на последующие 9 периодов - по 3-5 минут.
3. Заключительный этап - 10 минут. На этом этапе подводятся итоги соревнования, сравниваются наихудший и наилучший результаты, вырабатывается рациональная стратегия участника в игре, определяются победители.

Продолжительность этапов зависит от уровня подготовленности обучающихся.

Сценарий игры.

Условный минимум денежных средств, необходимых для отдыха семьи у моря, 2000 рублей. Это та сумма, которую должна скопить условная семья. Основным источником дохода семьи является заработная плата. Молодые рабочие - выпускники ПТУ через 3-5 лет работы имеют заработную плату от 500 до 700 рублей в месяц. Примем условно заработную плату после вычета обязательных платежей у мужа - 600 рублей, у жены - 500 рублей в месяц. Кроме этого, семья получает компенсацию за повышение цен на продукты питания (жена и муж - по 100 рублей, сын - 120 рублей) и одежду для ребенка (80 рублей в квартал).

Таким образом, месячный доход семьи составляет:

$600 + 500 + 100 \cdot 2 + 120 = 1420$  рублей.

Кроме того, один раз в квартал в доход семьи поступает компенсация на одежду в размере 80 рублей.

Для поддержания нормальной жизнедеятельности семьи необходимы расходы на питание, одежду, культурные мероприятия, праздники, коммунальные услуги, транспорт, и незапланированные расходы.

Часть расходов, например, коммунальные услуги и транспорт, требует отчисления постоянных сумм. Расходы на питание, одежду, праздник можно увеличивать или уменьшать, то есть с помощью этих статей расхода можно экономить деньги на отпуск.

Однако, далеко не все в семье определяется размерами денежных затрат. Члены семьи имеют разные характеры, отличаются друг от друга привычками, поэтому решение тех или иных хозяйственных проблем вызывает у них неодинаковую реакцию и связано с моральными издержками, конфликтами в семье. По условиям игры сила конфликта определяется в баллах, их сумма говорит о психологическом климате в семье.

Совместный семейный отдых возможен лишь в том случае, если режим экономии не превысил 15 штрафных баллов. Если рубеж в 15 штрафных баллов превышает, то поездка отменяется.

Какие расходы предусмотрены правилами игры?

#### 1. Расходы на питание.

Таблица 1. Характеристика вариантов расхода на питание

Вариант питания    Стоимость, руб.

Сила конфликта в баллах

1неделя 120    0    0,1    0,2    0,5

2неделя 100    0,1    0,2    0,4    0,8

3неделя 80    0,2    0,4    0,7    0,9

4неделя 60    0,5    0,6    0,9    1

Семье предлагается 4 варианта питания на неделю стоимостью 120, 100, 80, 60 рублей. Большая сумма соответствует более высоким вкусовым качествам и калорийности пищи. Однако, необходимо избегать однообразия в питании: чем больше времени семья питается одним набором продуктов, тем выше моральные издержки и сильнее конфликты в семье.

По условиям игры один набор продуктов запрещается приобретать больше 4 недель подряд. Кроме того, рекомендуется при планировании расходов на питание учитывать категорию труда членов семьи, так как если в среднем человек затрачивает в день 3500 калорий, то при тяжелом физическом труде человек затрачивает в день 5000 калорий.

#### 1. Расходы на одежду.

По условиям игры все члены семьи не нуждаются в верхней одежде, и семье необходимо заложить в семейный бюджет для жены: 2 платья, сапоги, туфли, босоножки, 3 пары колготок, мужу: костюм, туфли, 2 рубашки, 3 пары носков, сыну: 2 рубашки, кеды, 5 пар носков. Кроме того, в течение года необходимо приобрести один комплект постельного белья.

Характеристика вариантов расхода на одежду приведена в таблице 2. Как видно из таблицы, семье предлагается несколько вариантов покупок как по стоимости, так и по моральным издержкам. Приобретение дорогой вещи может снизить уровень напряженности семейных отношений, поэтому моральные издержки для этих покупок берутся со знаком «минус».

Таблица 2. Характеристика вариантов расхода на одежду

Потребитель	Вид покупки	Количество	Вариант	Цена за 1	Издержки
Мать	Платье 2	I = 100 0,3 II = 200 - 0,1 III 300 - 0,5			
Сапоги	1	I = 300 0,1 II = 450 - 0,2 III = 600 - 0,5			
Туфли	1	I = 100 0,1 II = 250 - 0,2 III = 350 - 0,4			
Босоножки	1	I = 100 0,1 II = 150 - 0,2			
Колготки	3	- 50 0			
Отец	Костюм 1	I = 500 0,3 II = 650 0 III = 1000 - 0,4			
Туфли	1	I = 350 0,1 II = 400 - 0,2 III = 500 - 0,5			
Рубашки	2	I = 100 0,1 II = 150 0			
Носки	3	- 15 0			
Сын	Рубашка 2	- 30 0			
Носки	5	- 15 0			
Ботинки	2	- 200 0			
Кеды	1	- 80 0			
Вся семья					
Постельное белье	1	- 180 0			

#### 1. Расходы на культурные мероприятия.

Кроме материальных потребностей, нельзя забывать о потребностях духовных. Прочность семьи тесно связана с духовными запросами супругов.

Условиями игры предусмотрены 3 варианта культурной программы на месяц (см. табл. 3). Каждый вариант отличается зрелищностью, стоимостью и моральным удовлетворением.

Таблица 3 .Характеристика вариантов расхода на культурную программу

Вариант: Количество посещений в месяц Расходы в руб. Кино Театр Концерты

I = 4 1 2 60 -0,7

II = 3 - 1 30 -0,4

III = 2 - - 15 0

По мимо зрелищных мероприятий, семья должна предусмотреть встречу праздников и чествование именинников. Возможно затраты на них приведены в таблице 4. Моральные издержки в данной статье расхода учитываются только в случае отказа от затрат.

Таблица 4.Характеристика вариантов расхода на праздники

Праздники:	Расходы, руб.	Моральные издержки
Новый год =	90	1,5
7 ноября =	60	0,5
1 мая =	30	0,2
23 февраля =	40	0
День рождения (каждого) =	100	1,5

Дни рождения устанавливаются игроками команды в соответствии с датой своего рождения.

#### 1. Расходы на транспорт.

Расходы семьи на транспорт постоянны по величине, поэтому ежемесячно предусматриваем на него в семейном бюджете расход в размере 50 рублей.

#### 1. Коммунальные расходы.

Поскольку все семьи живут в благоустроенных квартирах, коммунальные расходы принимаются неравными в различное время года (см. табл. 5).

Таблица 5. Характеристика коммунальных расходов

Сезон	Расходы, руб.	Месяцы
Летний	50	мая - сентябрь
Зимний	200	октября - апрель

#### 1. Незапланированные расходы.

Все рассмотренные статьи расходов планируются на семейном совете, однако жизнь вносит в эти планы свои коррективы. Появляются на связанные ни с какой статьей так называемые, незапланированные расходы: неожиданный приезд родственников, непредвиденный ремонт одежды, покупка экзотических фруктов. Это приводит, как правило, к дополнительным материальным, а иногда и моральным издержкам. Условно принимаем размер непредвиденных расходов - до 100 рублей в месяц. И так, установлены все условные статьи расходов семейного бюджета.

Командам выдается игровой бланк - дневник регистрации доходов и расходов.(см. приложение1).

Каждая строка игрового бланка соответствует одному месяцу жизни семьи. Строка поделена на две

части: в верхней записываются материальные затраты, а в нижней моральные издержки, связанные с ними. Каждый столбец игрового бланка соответствует статье расхода.

Приступая к планированию, участники игры вносят в таблицу ожидаемый размер дохода, причем в июле с учетом отпускных статья дохода увеличивается в 2 раза.

Итог семейных расходов подводится ежемесячно. Только после покрытия всех расходов оставшаяся часть перечисляется в банк.

«Прожив» 12 месяцев участники подводят итоги и сдают бланки арбитру для окончательной проверки и определения победителей.

По итогам игры всех участников можно разделить на 3 категории:

1 категория - набравшие нужную сумму денег и имеющие не более 15 штрафных очков.

2 категория - команды, которым не удалось скопить заветную сумму денег и имеющие не более 15 штрафных баллов.

3 категория - набравшие более 15 баллов моральных издержек, для них совместный отдых невозможен не зависимо от собранной суммы.

При подведении итогов игры необходимо проанализировать причины получения тех или иных игровых результатов.

В результате игры обучающиеся должны осознать, что планирование семейного бюджета - далеко не простая и не легкая задача, решать которую необходимо членам семьи сообща, уважая привычки и потребности друг друга.

#### **Бланк регистрации доходов и расходов семьи**

	Питание	Одежда	Культмер.	Праздник	Проезд	ЖКХ	Непредвид. расходы
Доходы							
Расходы							
Моральн. издержки							
Итого							
январь							

И т.д. февраль, март, апрель, май....декабрь – итого\_\_\_\_\_

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Деловая игра)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1.Объясните значение систем управления ресурсами для организаций в условиях развития конкурентной среды.

1.Для чего аналитическая компания Gartner Group ввела новое понятие ERP систем.

2.Основной принцип в основе ERP-систем.

3. Цель внедрения ERP-системы в организации.

4. Автоматизация ERP-система.

5. Определения и сущность ERP-системы.

6.Метод производственного управления в основе ERP-систем.

7. Элементы в составе интегрированной информационной среды организации.

8. Сущность модульного принципа в построении ERP-систем.

9.Содержание основных функциональных блоков ERP-систем.

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

10.Содержание основных функциональных блоков ERP-систем.

11.Модули ERP-системы, помимо основного ядра, реализующего стандарт MRPII.

12.Определение электронного бизнеса.

13. История развития информационных систем предприятий, обусловленную развитие ИТП.

14. Сравнительные понятия back-office и front-office.

15.Создание нового стандарта ERP II.

16. Сущность и структура ERP II.

17. Характеристики ERP II систем.

18. Каковы особенности использования управленческой информации в ERP II системах?

19. Назовите ключевые слова в концепции ERP II.

20. Какова основанная цель ERP-систем с точки зрения бизнес-процессов организации?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	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
не	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенций не сформирована на уровне «плохо»

### 5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Вы работаете в сфере встраивания ресурсов (специалистов-айтишников) в структуру сложных бизнес-процессов. Цифровые технологии в Вашей организации внедряются во всех управленческих подразделениях. В один прекрасный день Вы поняли, что необходимо определить, сколько из доступных Вам ресурсов нужного типа можно использовать, и как перераспределить их с минимальными последствиями для сроков внедрения.

Первое, что Вы сделали - узнали, как эту проблему решают другие люди в похожем положении и выяснил, что они либо делают это в голове, либо страшными эксельными таблицами, способными свести с ума любого нормального человека.

Окончательно потеряв веру в разумность окружающей Вас действительности, Вы обратились к Гуглу - все еще наивно полагая, что в мире есть люди, которые наверняка уже решили настолько фундаментальную проблему.

Начало поисков

Вы перебрали множество условно-бесплатных/недорогих программ, в некоторых из которых даже была довольно приятная и функциональная диаграмма Ганта, но всех их объединяло одно: ресурсы в них были всего лишь надписями, которые просто прикреплялись к задачам и ничего по факту не делали.

MS-project

Отчаявшись, Вы обратились к более громоздким системам, и первой из них, разумеется, стал MS-project. Было бы вполне логично предположить, что программа с небольшой стоимостью должна решать эту довольно распространенную задачу, и отчасти так и оказалось - в ней действительно есть вполне рабочий (а не косметический, как в предыдущих программах), менеджмент ресурсов.

Впрочем, вскоре выяснилось, что MS-project является по сути таким же страшным эксельным шаблоном, но оформленный в виде программы - несмотря на то, что в нем действительно присутствует часть нужного мне функционала, он реализован характерным для Microsoft (да и вообще больших корпораций) образом: например, присутствует механика конфликтов ресурсов, но реализована она через какие-то проценты занятости, типизацию ресурсов нужно делать самостоятельно, трудозатраты вместо обычных платежей на начало/окончание задачи и т.д.

Может Вы просто недостаточно глубоко разобрались в программе?

Spider

Несмотря на откровенно пугающий интерфейс, программа представляет довольно широкий функционал - ресурсы типизируются, обсчитываются, подсвечиваются конфликты, есть ресурсный Гант, но выглядит это все просто с низким дизайном. Из минусов могу выделить узкую специализацию программы под конкретную сферу, из-за которой любое действие в программе становится очень сложным процессом, разбираться в котором будут только большие фирмы, у которых просто нет другого выхода. На каком этапе это можно использовать?

MindManager

14

Хорошая программа, в которой есть множество всевозможных визуализаций, и также нашлась диаграмма Ганта. В ней есть ресурсы, но всю начинку под них Вам придется писать самому, макросами. Программа не предоставляет нужного функционала, но дает инструменты для самостоятельной разработки, и это лучшее, что есть на данный момент в этой области. Может эта программа - то что Вам нужно?

## Решение

Смотря на все это, проще написать свою программу, чем платить за системы, даже не пытающиеся притвориться, что им есть дело до проблем и желаний пользователя. Со временем из небольшой программы можно сделать полноценную цифровую систему, способную предложить пользователю новый взгляд на управление человеческими ресурсами.

## Типизация ресурсов

Доступность каждого типа ресурсов визуализируется в виде формулы (в данном случае 3 человека заняты на задаче, +2 других заняты на других ресурсах, а всего на решении задачи заняты 5 человек.

## Ресурсный Гант

Ресурсный Гант показывает занятость ресурсов, позволяя оптимизировать их нагрузку. Его можно использовать при оптимизации ресурсов.

## Расходы

Вы можете вводить расходы по ресурсам на начало и конец решения задачи, и при изменении структуры ресурсов, могут меняться затраты соответственно.

## Отчеты

Визуализация отчетов в любое время в виде графиков и таблиц.

Программа абсолютно бесплатна и доступна по адресу <https://decima.business>

Вы также можете попробовать в один клик <https://decima.business/main-demo>

## 5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Руководитель подразделения Приволжского таможенного управления, оперативно-технического отдела, намеревается решить проблему с передачей информации дистанционно и со сравнением результатов с планом в электронном виде. Для решения проблем можно использовать следующие электронные ресурсы:

Google Диск ( сайт: <https://drive.google.com/drive/my-drive>)

Благодаря этому ресурсу, у сотрудников появится возможность загружать отчеты и данные (конечный результат своей работы) в это онлайн-хранилище. В этом ресурсе можно видеть проделанную работу сотрудников, тем самым контролировать процесс выполнения поставленных задач. Datapine (сайт:<https://www.datapine.com>)

Эта платформа позволит руководителю, делать отчеты по проделанной работе и анализировать, насколько успешно были выполнены поставленные задачи сотрудниками.

Также на этом электронном ресурсе можно загрузить данные, которые прислали сотрудники, что упрощает работу и время при анализе эффективности работы сотрудников с поставленными задачами.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.
не зачтено	Отсутствие знаний теоретического материала

## 5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4:



Руководитель подразделения Приволжского таможенного управления, оперативно-технического отдела, намеревается решить проблему с передачей информации дистанционно и со сравнением результатов с планом в электронном виде. Для решения проблем можно использовать следующие электронные ресурсы: Google Диск  
( сайт: <https://drive.google.com/drive/my-drive>)

Благодаря этому ресурсу, у сотрудников появится возможность загружать отчеты и данные (конечный результат своей работы) в это онлайн - хранилище. В этом ресурсе можно видеть проделанную работу своих сотрудников, тем самым контролировать процесс выполнения поставленных задач. Datapine (сайт:<https://www.datapine.com>)

Эта платформа позволит руководителю, делать отчеты по проделанной работе и анализировать, насколько успешно были выполнены поставленные задачи моими сотрудниками. Также на этом электронном ресурсе я смогу загрузить данные, которые прислали сотрудники, что упрощает работу и время при анализе эффективности работы моих сотрудников с поставленными задачами. Разработайте алгоритм использования цифровых инструментов и приведите необходимые формы отчетов.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов.
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.

### 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	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	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	обучающегося от ответа			негрубых ошибок	несущественных ошибок		
<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	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы 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 ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3

17. Основные характеристики ERP II систем.
18. Особенности использования управленческой информации в ERP II системах?
19. Ключевые слова в концепции ERP II.
20. Основная цель ERP-систем с точки зрения бизнес-процессов организации?
21. Основные причины внедрения ERP систем в организации.
22. Внедрение ERP-системы представляет собой инвестиционный проект.
23. Факторы, определяющие успех внедрения ERP-системы.
24. Цель создания группы выбора при внедрении ERP-системы и кто входит в ее состав?
25. Виды функций при внедрении ERP-системы?
26. Значение консультантов при выборе ERP-системы.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи.
не зачтено	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Месторождение нефти, обнаруженное на дачном участке, является таким экономическим ресурсом, как:
  - а) предпринимательство;
  - б) труд;
  - в) земля.
2. Компьютеры, обслуживающие работу фирмы, являются таким ресурсом, как
  - а) капитал;
  - б) труд;
  - в) предпринимательство.
3. Ручка и писчая бумага являются производственным ресурсом, когда:
  - а) они лежат в портфеле;
  - б) ученик решает задачу по математике;
  - в) писатель пишет рукопись новой книги.
4. К первичным (первоочередным) расходам домашнего хозяйства относится расход:
  - а) на оплату обучения;
  - б) покупку автомобиля;
  - в) оплату жилья.
5. Совокупность материальных и финансовых средств, природных, социальных и и духовных сил используемых в процессе создания товаров, услуг и иных ценностей – это:
  - а) факторы производства

- б) ресурсы производства
  - в) темпы производства
  - г) все верно
- 6.Потенциально пригодные для применения в производстве естественные силы и вещества:
- а) трудовые ресурсы
  - б) финансовые ресурсы
  - в) материальные ресурсы
  - г) природные ресурсы
7. Денежные средства, которые общество в состоянии выделить на организацию производства:
- а) трудовые ресурсы
  - б) финансовые ресурсы
  - в) материальные ресурсы
  - г) природные ресурсы

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Вы работаете в сфере встраивания ресурсов (специалистов-айтишников) в структуру сложных бизнес-процессов. Цифровые технологии в Вашей организации внедряются во всех управленческих подразделениях. В один прекрасный день Вы поняли, что необходимо определить, сколько из доступных Вам ресурсов нужного типа можно использовать, и как перераспределить их с минимальными последствиями для сроков внедрения. Ваши предложения по развитию?

### 5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4

MS-project является по сути таким же эксельным шаблоном, но оформленный в виде программы - несмотря на то, что в нем действительно присутствует часть нужного Вам функционала, он реализован характерным для Microsoft (да и вообще больших корпораций) образом: например, присутствует механика конфликтов ресурсов, но реализована она через какие-то проценты занятости, типизацию ресурсов нужно делать самостоятельно, трудозатраты вместо обычных платежей на начало/окончание задачи и т.д. Может Вы просто недостаточно глубоко разобрались в программе?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки.
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований.

### 5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4

7. Информация это:

- а) сообщения, находящиеся в памяти компьютера;
- б) сообщения, находящиеся в хранилищах данных;
- в) предварительно обработанные данные, годные для принятия управленческих решений;
- г) сообщения, зафиксированные на машинных носителях.

8. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»:

- а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
- б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).
- в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;
- г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

9. Укажите функции управления предприятием, которые поддерживают современные информационные системы:

- а) планирование;
- б) премирование;
- в) учет;
- г) анализ;
- д) распределение;
- е) регулирование.

10. Информационная технология это:

- а) Совокупность технических средств.
- б) Совокупность программных средств.
- в) Совокупность организационных средств.
- г) Множество информационных ресурсов.
- д) Совокупность операций по сбору, обработке, передаче и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
не зачтено	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки

### 5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-4

#### Типизация ресурсов

Доступность каждого типа ресурсов визуализируется в виде формулы (в данном случае 3 человека заняты на задаче, +2 других заняты на других ресурсах, а всего на решении задачи заняты 5 человек.

#### Ресурсный Гант

Ресурсный Гант показывает занятость ресурсов, позволяя оптимизировать их нагрузку. Его можно использовать при оптимизации ресурсов.

#### Расходы

Вы можете вводить расходы по ресурсам на начало и конец решения задачи, и при изменении структуры ресурсов, могут меняться затраты соответственно.

#### Отчеты

Визуализация отчетов в любое время в виде графиков и таблиц.

Программа абсолютно бесплатна и доступна по адресу <https://decima.business>

Вы также можете попробовать в один клик <https://decima.business/main-demo>

#### MindManager

Хорошая программа, в которой есть множество всевозможных визуализаций, и также нашлась диаграмма Ганта. В ней есть ресурсы, но всю начинку под них Вам придется писать самому, макросами. Программа не предоставляет нужного функционала, но дает инструменты для самостоятельной разработки, и это лучшее, что есть на данный момент в этой области. Может эта программа - то что Вам нужно?

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи
не зачтено	Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа

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

#### Основная литература:

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами : монография / под общ. ред. В. А. Щегорцова. - М. : [б. и.], 2010 (Тип. "Новости"). - 1304 с. - ISBN 978-5-88149-401-8 : 350.00., 6 экз.
2. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и

практикум / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2023. - 270 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00650-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843866&idb=0>.

#### Дополнительная литература:

1. Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Упр. персоналом". - М. : ИНФРА-М, 2010. - 284 с. - (Высшее образование : сер. осн. в 1996 г.). - ISBN 978-5-16-003651-9 : 159.94., 31 экз.

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

1. О непрерывном образовании взрослых в контексте развития технологий искусственного интеллекта в России (<https://roscongress.org/blog/vitaliy-milke-o-nepreryvnom-obrazovanii-vzroslykh-v-kontekste-razvitiya-tekhnologiy-iskusstvennogo-i/>)
2. О центрах обработки данных для искусственного интеллекта (<https://roscongress.org/blog/vitaliy-milke-o-tsentrakh-obrabotki-dannykh-dlya-iskusstvennogo-intellekta-/>)
3. О развитии технологий искусственного интеллекта в России: нужно поставить задачу и дойти до конца (<https://roscongress.org/materials/vitaliy-milke-o-razvitii-tekhnologiy-iskusstvennogo-intellekta-v-rossii-nuzhno-postavit-zadachu-i-do/>)

Ресурсы сети Интернет, необходимые для изучения дисциплины:

Наименование

Ссылка на ресурс

Доступность

(свободный доступ/ ограниченный доступ)

1

2

3

Информационно-справочные системы

Консультант Плюс

<http://www.consultant.ru/>

Свободный доступ + подписка вуза

Гарант.ру

<https://www.garant.ru/>

Свободный доступ + подписка вуза

Карта жителя Нижегородской области

<https://nn-card.ru/>

Свободный доступ. Для получения некоторых функций требуется регистрация.

Официальный сайт Правительства Нижегородской области

<https://government-nnov.ru/>

Свободный доступ (как жителям региона).

Официальный интернет-портал госуслуг РФ

<https://www.gosuslugi.ru/>

Свободный доступ. Для получения некоторых функций требуется регистрация.

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами, специализированным оборудованием: Компьютер с предустановленным программным обеспечением Microsoft Office (MS Excel; MS Power Point, MS Word) с выходом в Интернет, проектор для демонстрации презентаций.

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 38.04.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Суходоева Людмила Федоровна, кандидат экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Яшин Сергей Николаевич, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.