

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 11 от 25.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Управление муниципальным хозяйством

Форма обучения

очно-заочная

г. Арзамас

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.05 Менеджмент 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-1: Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>ПК-1.1: Демонстрирует знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>ПК-1.2: Проводит аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры.</p> <p>ПК-1.3: Применяет методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры.</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы;</p> <p>Уметь организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>Владеть навыками основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Знать методики проведения аудита;</p> <p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры;</p> <p>Владеть</p>	<p>Тест</p> <p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-1.3: Знать методы управления социальными отношениями; Уметь применять методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры; Владеть навыками управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры</p>		
<p>ПК-2: Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>ПК-2.1: Анализирует организационную структуру управления. ПК-2.2: Проектирует организационную структуру управления и распределяет полномочия и ответственность.</p>	<p>ПК-2.1: Знать организационную структуру управления; Уметь анализировать организационную структуру управления; Владеть навыками организации структуры управления</p> <p>ПК-2.2: Знать методику распределения полномочий и ответственности; Уметь проектировать организационную структуру управления и распределять полномочия и ответственность; Владеть навыками управления и распределения полномочий и ответственности</p>	<p>Тест Практическое задание Реферат</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	6
Часов по учебному плану	216
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	18
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	18
- КСР	2
самостоятельная работа	142
Промежуточная аттестация	36 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 взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о	о з ф о
Тема 1. Основные этапы становления современного менеджмента	32	2	2	4	28
Тема 2. Организация и менеджмент	36	4	4	8	28
Тема 3. Функции менеджмента	36	4	4	8	28
Тема 4. Управление людьми	36	4	4	8	28
Тема 5. Эффективность менеджмента и способы ее оценки	38	4	4	8	30
Аттестация	36				
КСР	2				2
Итого	216	18	18	38	142

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основные этапы становления современного менеджмента

Разделение и специализация труда как факторы возникновения менеджмента. Управление как потребность и как фактор успеха деятельности. Управление как вид деятельности. Роль управления в развитии экономики, производства и общества. Сущность социального управления, его свойства и виды. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Основные категории менеджмента. Предприниматель, бизнесмен, руководитель и менеджер. Факторы, определяющие современный контекст менеджмента: глобализация, интернационализация, проблемы

ресурсов, экология, неравномерность социального развития. Исторические силы, влияющие на менеджмент. Перспективы менеджмента.

Тема 2. Организация и менеджмент

Закономерности и принципы менеджмента. Законы общественного, экономического и производственного развития и закономерности менеджмента, возникающие при управлении этими общностями. Факторы, определяющие характер закономерностей менеджмента. Организационная культура и культура менеджмента: взаимосвязь и взаимозависимость. Особенности российской управленческой культуры. Диагностика управленческой культуры. Построение профиля культуры организации. Управление культурой и культурными изменениями в организации.

Тема 3. Функции менеджмента

Понятие системы управления. Принципы построения систем управления. Факторы формирования системы управления. Основные характеристики системы управления. Объект и субъект управления. Организация как объект управления. Внешняя среда менеджмента. Внешние факторы и характеристики, определяющие управленческую ситуацию. Основы ситуационного анализа. Использование данных анализа. Функции управления. Познавательные-программирующие функции менеджмента: прогнозирование и планирование. Организационно-регулирующие функции менеджмента: организация, лидерство и мотивация, контроль. Современный подход к определению функций менеджмента и их содержания.

Тема 4. Управление людьми

Человеческие ресурсы в системе менеджмента. Поведенческие основы организационной деятельности. Формальные и неформальные аспекты УЧР. Сочетание формального и неформального в управлении людьми. Личность и группа. Групповая динамика. Группы и команды. Командообразование, модели командного взаимодействия в соответствии со стратегическими целями организации. Особенности управления командами. Понятие и сущность мотивации. Мотивационный процесс и его структура. Мотивы деятельности человека и их роль в менеджменте. Мотивирование как процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Два типа мотивирования. Стимулы как «индукторы» мотивов. Стимулирование и его формы. Особенности мотивации трудовой деятельности в современной социально-экономической обстановке.

Тема 5. Эффективность менеджмента и способы ее оценки

Сущность и содержание понятия эффективности. Виды эффективности: социальная, экономическая и организационная. Оценка эффективности: критерии, показатели, методы. Эффективность менеджмента и методологические трудности ее оценки. Существующие подходы к оценке эффективности менеджмента. Оценка эффективности менеджмента в статике (надежность, устойчивость функционирования организации и др.) и в динамике (оперативность принятия решений в экстремальных ситуациях, реализуемость принятых решений и т.д.)

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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

«Менеджмент», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=3089>.

Иные учебно-методические материалы:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Что такое менеджмент организации:

- 1) Управление персоналом
- 2) Процесс управления организацией, направленный на достижение поставленной цели посредством труда, интеллекта и мотивации персонала
- 3) Администрация организации
- 4) Функция экономического процесса

2. Выберите название второй школы управленческой мысли:

- 1) Научного управления
- 2) Классическая или административная
- 3) Школа человеческих отношений
- 4) Школа науки управления и количественного подхода

3. Какая школа управленческой мысли впервые предложила использовать хронометраж:

- 1) Научного управления
- 2) Классическая или административная
- 3) Школа человеческих отношений
- 4) Школа науки управления и количественного подхода

4. Ф.Мэйо представителем какой школы считался:

- 1) Научного управления
- 2) Классическая или административная
- 3) Школа человеческих отношений
- 4) Школа науки управления и количественного подхода

5. Организация это:

- 1) группа людей (граждан), деятельность которых сознательно координируется, для достижения общей цели или целей.
- 2) группа людей деятельность которых не регламентируется законом
- 3) это может быть один работник

4) набор должностных инструкций

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

1. Кто такой менеджер:

1) Работник государственного предприятия

2) Владелец организации

3) Управленец, руководитель, который в российских условиях чаще формируется на основе специальности, соответствует функциональной отрасли бизнеса.

4) Работник физического труда

2. Период школы человеческих отношений:

1) 1930-1950 гг

2) 1920-1930 гг

3) 2000-2010

4) 1885-1900

3. А. Файоль был деятелем какой школы:

1) Научного управления

2) Классическая или административная

3) Школа человеческих отношений

4) Школа науки управления и количественного подхода

4. Что такое внешняя среда организации:

1) это то от чего зависит деятельность организации в отношении ее ресурсов, клиентов, партнеров, конкурентов.

2) эффективное и рациональное разделение ресурсов

3) то что необходимо организации для введения деятельности

4) группа людей

5. Что такое миссия организации:

1) краткосрочная цель организации

2) среднесрочная цель организации

3) долгосрочная цель организации

4) идея бизнеса, главная задача организации

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	меньше 50%

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Задание 1.

Используя рекомендованную литературу, приведите наиболее удачные, на ваш взгляд, определения следующих понятий.

Власть
Авторитет
Руководство
Лидер

Задание 2

Необходимо разработать мероприятия по стабилизации кадров на предприятии. Какие методы менеджмента использовать? Сформулируйте мероприятия.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Задание 1

На одном предприятии был поставлен эксперимент. Через месяц результаты были следующими: станок всегда был в порядке, рабочий стал помогать другим членам бригады, его сменная выработка увеличилась на 15 %. Охарактеризуйте сущность эксперимента. С помощью каких мероприятий можно достичь описанного результата?

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	«зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.
не зачтено	«не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Организация и менеджмент.
2. Менеджмент и управление.
3. Задачи менеджмента.
4. Содержание управленческих решений.
5. Виды управленческих решений.
6. Процесс принятия решений.

7. Эффективность управленческих решений.
8. Контроль за выполнением решений.
9. Типы управленческих стратегий.
10. Выработка стратегии.
11. Проектирование будущего.
12. Управление на основе предвидения изменений.
13. Методы быстрого реагирования.
14. Управление материальными запасами.
15. Отбор персонала. Оценка сотрудников и прием их на работу.
16. Управление материальными запасами.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

1. Подходы к управлению людьми.
2. Авторитарный и демократический стили руководства.
3. Либеральный стиль руководства.
4. «Многомерный» стиль руководства.
5. Общее понятие об управленческом конфликте. Источники конфликтов.
6. Конфликт как процесс. Формы и виды конфликтов.
7. Методы управления конфликтами.
8. Общая характеристика мотивации.
9. Теории содержания мотивации.
10. Двухфакторная Основы мотивации Герцберга.
11. Основы мотивации Маслоу.
12. Основы мотивации Альдерфера.
13. Стимулирование и мотивация.
14. Основы процесса мотивации.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» - Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом).
хорошо	Оценка «хорошо» - Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» - Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по

Оценка	Критерии оценивания
	исследуемой теме.

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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, без ошибок
<u>Умения</u>	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 с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	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»
	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».

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 ПК-1

1. Теоретические аспекты менеджмента организаций. Суть управленческой деятельности.
2. Понятие организации. Характеристики организаций.
3. Суть управленческой деятельности. Горизонтальное и вертикальное разделение труда в организации.
4. Уровни и функции процесса управления. Процесс делегирования полномочий.
5. Управление, направленное на успех. Составляющие успеха организации.
6. Эволюция управления как научной дисциплины. Разнообразие моделей менеджмента.
7. Основные факторы среды прямого и косвенного воздействия на организацию.
8. Инфраструктура менеджмента. Внутренняя и внешняя среда организации.
9. Внутренние переменные организации. Классификация технологии по Вудворд, по Томпсону.
10. Подходы к управлению - направленность на успех.
11. Подходы к управлению: с позиций выделения различных школ в управлении, процессный, системный, ситуационный.
12. История Российского менеджмента. Перспективы менеджмента: возможное и вероятное.
13. Обзор теорий лидерства (подход с позиции личностных качеств, поведенческий и ситуационный подходы)
14. Природа конфликта в организации. Структурные методы и межличностные стили разрешения конфликта в менеджменте организации.
15. Стратегические и тактические планы в системе менеджмента. Содержание и задачи внутрифирменного планирования. Виды планов.
16. Понятия систем, подсистем в менеджменте.
17. Методологические основы менеджмента. Экономический механизм менеджмента.
18. Управление конфликтной ситуацией. Виды конфликтов и стили разрешения конфликтных ситуаций.
19. Основные принципы планирования в менеджменте.
20. Моделирование ситуаций и разработка управленческих решений в менеджменте
21. Процесс принятия управленческих решений: алгоритм принятия и реализации управленческих решений.
22. Разновидности международного бизнеса. Интеграция бизнеса.
23. Организация как система. Общие понятия систем.
24. Методы принятия управленческих решений: основанный на понятии «здравого смысла», основанный на интуиции управляющего, основанный на научно-практическом подходе.
25. Сетевые, матричные, дивизиональные ОСУ.
26. Регулирование и контроль в системе менеджмента: функции и формы управленческого контроля.
27. Методология менеджмента: цели и задачи менеджмента.
28. Обратная связь в системах управления.

29. Внешняя среда организации. Характеристики внешней среды.
30. Функциональные, линейные, линейно-функциональные организационные структуры.
31. Коммуникации, понятие информации, понятие коммуникационного процесса.
32. Дивизиональные структуры, продуктовые, региональные.
33. Виды коммуникаций, причины неэффективности межличностных коммуникаций, причины неэффективности организационных коммуникаций.
34. Проектные, матричные структуры.
35. Принятие решений, понятие, модель процесса принятия решений, этапы процесса принятия решений.
36. Содержательнее теории мотивации персонала. Теория Маслоу.
37. Запрограммированные, незапрограммированные, интуитивные, рациональные решения.
38. Содержательные теории мотивации. Теория Мак Клееланда.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

39. Законы организации: синергии, самосохранения, развития.
40. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория Герцберга.
41. Профессиональные и личностные качества менеджера.
42. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий.
43. Виды ОСУ. Принципы построения.
44. Законы организаций: информированности-упорядоченности, единство анализа и синтеза, пропорциональности и композиции.
45. Формы власти и влияния: власть, основанная на принуждении, власть, основанная на вознаграждении.
46. Процессуальные теории мотивации. Модель Портера-Лоулера.
47. Формы власти и влияния: законная власть, харизма, власть эксперта.
48. Контроль и контроллинг в системе современного менеджмента.
49. Организационные структуры управления. Связь типов организации принципов построения.
50. Консалтинг в сфере оценки и синтез корпоративного управления.
51. Лидерство: стиль, ситуация и эффективность. Поведенческий подход.
52. Моделирование управленческих решений в менеджменте.
53. Д. М. Грегор, теория «Х» и «Y».
54. Современные тенденции развития менеджмента в России.
55. Разнообразие моделей менеджмента: американская, японская, европейская.
56. Мотивация деятельности в менеджменте. Принципы построения систем мотивации и стимулирования персонала.
57. Власть. Виды власти и влияния. Баланс власти.
58. Внутрифирменное управление: принципы, функции, методы.
59. Делегирование ответственности и полномочий. Принципы эффективного делегирования полномочий.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружились существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

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

Основная литература:

1. Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2023. - 379 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17696-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891112&idb=0>.
2. Иванова Ирина Анатольевна. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 327 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18459-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891507&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Иванова И. А. Менеджмент : учебник и практикум / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. - Москва : Юрайт, 2023. - 289 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16972-0. - Текст : электронный //

ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871103&idb=0>.

2. Маслова Е.Л. Основы менеджмента. Практикум : учебное пособие / Маслова Е.Л. - Москва : Дашков и К, 2024. - 144 с. - ISBN 978-5-394-05725-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=878860&idb=0>.

3. Абчук В. А. Менеджмент: теоретические основы : учебник и практикум / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 320 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17080-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871426&idb=0>.

4. Абчук В. А. Менеджмент: прикладные аспекты : учебник и практикум / В. А. Абчук, С. Ю. Трапицын, В. В. Тимченко. - 3-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 347 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17081-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871861&idb=0>.

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

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Андреев Олег Евгеньевич, кандидат исторических наук, доцент.

Рецензент(ы): Статуев Алексей Анатольевич, кандидат педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2024 г., протокол № №9.