

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

Технологии управления персоналом

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.06 - Торговое дело

Направленность образовательной программы

Управление торговой и логистической деятельностью

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.27 Технологии управления персоналом относится к обязательной части 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-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИД-1: Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы ИД-2: Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	ИД-1: Знать стратегии использования сотрудничества Уметь эффективно взаимодействовать с другими членами команды ИД-2: Владеть навыками обмена информацией	Практическое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы Практическое задание
ПК-3: Способен контролировать профессиональную деятельность работников торговых предприятий	ИД-1: Изучает и контролирует результаты профессиональной деятельности работников торгового предприятия ИД-2: Решает задачи по совершенствованию профессиональной деятельности работников торгового предприятия	ИД-1: Знать основные, концепции, функции и методы управления персоналом ИД-2: Уметь выявлять проблемы и контролировать работу персонала предприятий торговли Владеть навыками применения современных инструментов управления персоналом для решения практических задач в деятельности предприятий торговли	Практическое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы Практическое задание

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	1
самостоятельная работа	59
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

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/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Сущность управления персоналом предприятия	18	6	2	8	10
Тема 2. Система управления персоналом предприятия	13	4	2	6	7
Тема 3. Стратегическое управление персоналом предприятия	14	4	2	6	8
Тема 4. Планирование работы с персоналом предприятия	14	4	2	6	8
Тема 5. Управление движением и развитием персонала предприятия	20	6	4	10	10
Тема 6. Управление поведением персонала предприятия	14	4	2	6	8
Тема 7. Анализ и оценка деятельности персонала предприятия	14	4	2	6	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	16	49	59

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Сущность управления персоналом предприятия

Основные понятия в управлении персоналом предприятия: трудовые ресурсы, персонал, трудовой потенциал

Философия управления персоналом

Концепция управления персоналом
Закономерности и принципы управления персоналом
Методы управления персоналом
Методы построения системы управления персоналом
Организационное проектирование системы управления персоналом
Тема 2. Система управления персоналом предприятия
Цели и функции системы управления персоналом
Организационная структура системы управления персоналом
Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом
Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом
Тема 3. Стратегическое управление персоналом предприятия
Кадровая политика предприятия
Система стратегического управления персоналом предприятия
Стратегии управления персоналом предприятия
Реализация стратегии управления персоналом
Основы кадрового планирования на предприятии
Оперативный план работы с персоналом
Маркетинг персонала
Тема 4. Планирование работы с персоналом предприятия
Планирование и прогнозирование потребности в персонале
Трудовые показатели в системе кадрового планирования
Планирование производительности труда
Тема 5. Управление движением и развитием персонала предприятия
Наем, отбор и прием персонала
Подбор и расстановка персонала
Деловая оценка персонала
Основы организации труда персонала
Автоматизированные информационные технологии управления персоналом
Управление социальным развитием персонала
Организация обучения персонала
Организация проведения аттестации персонала
Управление деловой карьерой и продвижением персонала
Управление кадровым резервом
Тема 6. Управление поведением персонала предприятия
Теория поведения личности на предприятии
Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
Материальное и нематериальное стимулирование персонала
Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Тема 7. Анализ и оценка деятельности персонала предприятия
Анализ деятельности и рабочего места персонала
Оценка результатов труда персонала и подразделений предприятия
Оценка затрат на персонал предприятия
Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

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:

Технологии управления персоналом (Муранова Т.Д.), <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11703>.

Иные учебно-методические материалы:

Для контроля знаний, умений и навыков на лекционных и практических занятиях возможно использование следующих видов работы: решение практических заданий, тестирование, самоконтроль и самопроверка, самостоятельная поисковая деятельность. Контроль может осуществляться аудиторно и внеаудиторно.

Контроль, знаний, умений и навыков необходимо проводить после завершения каждой темы.

Основная цель — проверка знаний и умений обучающихся по пройденному материалу.

Итоговое испытание проводится в форме зачета.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Задание 1.

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года ($P_{ТРк}$), если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{ТРн}$) – 70 млн. человек, численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N_j) – 0,2 млн. человек, численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста (P_m) – 2,0 млн. человек, численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (P_p) – 1,6 млн. человек.

Задание 2.

Определите численность трудовых ресурсов (T), если население трудоспособного возраста ($P_{ТР}$) составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) – 1,2 млн. человек, работающие подростки ($P_{мол}$) – 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры ($P_{пен}$) – 4,5 млн. человек.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

Задание 1.

Определите коэффициент интенсивности текучести молодежи и дайте его характеристику, если в числе выбывших с предприятия по причинам текучести 25% составляют лица в возрасте до 20 лет, доля этой категории работников в структуре работающих на предприятии – 10%.

Задание 2.

На предприятие малого бизнеса директор наряду с основной работой выполняет работу по найму персонала. При этом он тратит до 15% фонда полезного времени на эту работу.

Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах предприятия составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит сэкономить ему время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач предприятия. Определите экономическую эффективность введения должности специалиста по найму, если доходы предприятия составляют 100 000 руб. в год, текущие расходы – 70 000 руб. в год, единовременные затраты – 25 000 руб. в год, полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 часов в год, предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в месяц, единый социальный налог на заработную плату – 35,6%.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует

Оценка	Критерии оценивания
	незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Трудоспособная часть населения страны, которая в силу психофизических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги – это
 - а) трудовой потенциал
 - б) трудовые ресурсы
 - в) трудовые резервы
2. Одним из критериев отнесения человека к трудовым ресурсам является ...
 - а) пол
 - б) гражданство
 - в) возраст
 - г) семейное положение
3. Что из нижеперечисленного не определяется при расчете численности трудовых ресурсов?
 - а) численность населения в трудоспособном возрасте
 - б) численность неработающего населения
 - в) численность работающих лиц пенсионного возраста
 - г) численность работающих женщин
4. С какого возраста подростки начинают числиться как безработные?
 - а) 14
 - б) 15
 - в) 16
 - г) 17
5. Какая структура персонала организации отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности?
 - а) аналитическая
 - б) статистическая
 - в) математическая
 - г) организационная

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

1. Система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организацией – это ...управления персоналом:
 - а) философия
 - б) концепция

в) программа

г) проект

2. Рассмотрение сущности персонала предприятия как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам предприятия, методов и принципов управления персоналом – это ...управления персоналом:

а) технология

б) система

в) методология

г) база

3. Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений – это ... управления персоналом:

а) технология

б) система

в) методология

г) база

4. Организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, профориентация и адаптация, обучение, управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивация и стимулирование трудовой деятельности, организация труда, управление конфликтами и стрессами, обеспечение социального развития предприятия, высвобождение персонала – это ...управления персоналом:

а) технология

б) система

в) методология

г) база

5. Какой фактор находится на первом месте по воздействию на персонал организации?

а) рынок

б) экономика

в) культура

г) иерархическая структура предприятия

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
плохо	45% и меньше правильных ответов

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор 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	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 отдельным и 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	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-3

1. Основные понятия в управлении персоналом предприятия: трудовые ресурсы, персонал, трудовой потенциал
2. Философия управления персоналом
3. Организационная структура системы управления персоналом
4. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом
5. Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом
6. Нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом
7. Кадровая политика предприятия
8. Система стратегического управления персоналом предприятия
9. Стратегии управления персоналом предприятия
10. Реализация стратегии управления персоналом
11. Управление социальным развитием персонала
12. Организация обучения персонала
13. Организация проведения аттестации персонала
14. Управление деловой карьерой и продвижением персонала
15. Управление кадровым резервом

16. Теория поведения личности на предприятии
17. Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
18. Материальное и нематериальное стимулирование персонала
19. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Концепция управления персоналом
2. Закономерности и принципы управления персоналом
3. Методы управления персоналом
4. Методы построения системы управления персоналом
5. Организационное проектирование системы управления персоналом
6. Цели и функции системы управления персоналом
7. Основы кадрового планирования на предприятии
8. Оперативный план работы с персоналом
9. Маркетинг персонала
10. Планирование и прогнозирование потребности в персонале
11. Трудовые показатели в системе кадрового планирования
12. Планирование производительности труда
13. Наем, отбор и прием персонала
14. Подбор и расстановка персонала
15. Деловая оценка персонала
16. Основы организации труда персонала
17. Автоматизированные информационные технологии управления персоналом
18. Анализ деятельности и рабочего места персонала
19. Оценка результатов труда персонала и подразделений предприятия
20. Оценка затрат на персонал предприятия
21. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ представлен в полном объеме, логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает знание материала
не зачтено	Ответ представлен не в полном объеме (ответ дан менее, чем на 50% поставленных вопросов), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные вопросы, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3

Задание 1.

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года – 60 млн. человек, численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года – 0,1 млн. человек, численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 1,7 млн. человек, численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1, 5 млн. человек.

Задание 2.

Определите численность трудовых ресурсов, если население трудоспособного возраста составляет 75 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,0 млн. человек, работающие подростки – 0,2 млн. человек, работающие пенсионеры – 4,1 млн. человек.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Задание 1.

Определите коэффициент интенсивности текучести молодежи и дайте его характеристику, если в числе выбывших с предприятия по причинам текучести 15% составляют лица в возрасте до 20 лет, доля этой категории работников в структуре работающих на предприятии – 15%.

Задание 2.

На предприятие малого бизнеса директор наряду с основной работой выполняет работу по найму персонала. При этом он тратит до 11% фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах предприятия составляет 20%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит сэкономить ему время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решение главных задач предприятия. Определите экономическую эффективность введения должности специалиста по найму, если доходы предприятия составляют 120 000 руб. в год, текущие расходы – 85 000 руб. в год, единовременные затраты – 21 000 руб. в год, полезный фонд рабочего времени директора составляет 1930 часов в год, предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 7000 руб. в месяц, единый социальный налог на заработную плату – 35,9%.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все задания выполнены в полном объеме, ответ логичен и обоснован, есть незначительные погрешности
не зачтено	Задания выполнены (представлено менее 55% правильного решения и ответов), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные вопросы, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич (Государственный университет управления). Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 695 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019770-8. - ISBN 978-5-16-100653-5 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914762&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич (Государственный университет управления). Управление персоналом организации: Практикум : Учебное пособие / Государственный университет управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 365 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019771-5. - ISBN 978-5-16-102209-2 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=914763&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Пугачев Василий Павлович. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2025. - 523 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-16597-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=924154&idb=0>.
2. Анисимов Александр Юрьевич. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2025. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=924555&idb=0>.
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025. - 160 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-020657-8. - ISBN 978-5-16-104134-5 (электр. издание)., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=934377&idb=0>.

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

1. Операционная система Microsoft Windows.
2. Прикладное программное обеспечение Microsoft Office Professional.
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

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 38.03.06 - Торговое дело.

Автор(ы): Муранова Татьяна Дмитриевна.

Заведующий кафедрой: Чкалова Ольга Владимировна, доктор экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12 ноября 2024 года, протокол № №5.