

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Дзержинский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Менеджмент

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

09.03.03 - Прикладная информатика

Направленность образовательной программы

ИТ-сервисы и технологии обработки данных в экономике и финансах

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Дзержинск

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.20 Менеджмент 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-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>УК-2.1: Демонстрирует знание необходимых для осуществления профессиональной деятельности правовых норм</p> <p>УК-2.2: Демонстрирует умение определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, рационально планировать свою деятельность с учетом имеющихся ресурсов и существующих ограничений</p> <p>УК-2.3: Демонстрирует наличие практического опыта применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности</p>	<p>УК-2.1: Знать правовые нормы, необходимые для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>Уметь соблюдать правовые нормы, необходимые для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>Владеть навыками применения правовых норм для осуществления профессиональной деятельности</p> <p>УК-2.2: Знать содержание целей, требования, предъявляемые к разработке целей</p> <p>Уметь формулировать цели в соответствии с решением стоящих профессиональных задач</p> <p>Владеть навыками разработки целей в соответствии с решением стоящих профессиональных задач</p> <p>УК-2.3: Знать: принципы, методы и средства решения организационных проблем с учетом ограничений и состоянием факторов</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

		<p>внутренней и внешней сред организации</p> <p>Уметь: выбирать и применять методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений</p> <p>Владеть: способностью проводить анализ альтернатив организационно-управленческих решений, обосновывать оптимальный проект</p>		
<p>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>УК-3.1: Демонстрирует знание приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия</p> <p>УК-3.2: Демонстрирует умение строить отношения с окружающими людьми, с коллегами</p> <p>УК-3.3: Демонстрирует наличие практического опыта участия в командной работе, распределения ролей в условиях командного взаимодействия</p>	<p>УК-3.1:</p> <p>Знать социально-психологические и индивидуальные особенности личности</p> <p>Уметь формировать ролевое поведение в командной работе</p> <p>Владеть навыками восприятия разработки групповых целей и задач</p> <p>УК-3.2:</p> <p>Знать систему первичных связей</p> <p>Уметь организовывать и руководить работой команды</p> <p>Владеть навыками организации групповой работы</p> <p>УК-3.3:</p> <p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации.</p> <p>Уметь: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач.</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного влияния на поведение людей.</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>
<p>УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать</p>	<p>УК-6.1: Демонстрирует знание основных принципов самовоспитания и самообразования,</p>	<p>УК-6.1:</p> <p>Знать методики поиска, формулирования и реализации жизненных целей; технику</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	<p>профессионального и личностного развития с учетом карьерного роста и требований рынка труда</p> <p>УК-6.2: Демонстрирует умение планировать свое рабочее время и время для саморазвития, исходя из сформулированных целей личностного и профессионального развития, условий их достижения, индивидуально-личностных особенностей и тенденций развития области профессиональной деятельности</p> <p>УК-6.3: Демонстрирует наличие практического опыта получения образования в рамках дополнительных образовательных программ и самостоятельного изучения литературных источников</p>	<p>планирования</p> <p>Уметь проводить анализ эффективности своего поведения.</p> <p>Владеть современными технологиями эффективного влияния на собственное поведение в личной и общественной жизни</p> <p>УК-6.2:</p> <p>Знать основные требования к составлению плана распределения личного времени для выполнения задач учебного задания</p> <p>Уметь составлять план распределения личного времени и реальную траекторию действий, полностью реализуемых в течение запланированного времени</p> <p>Владеть навыками планирования и распределения личного времени</p> <p>.</p> <p>УК-6.3:</p> <p>Знать особенностей процесса социализации</p> <p>Уметь определять пути саморазвития</p> <p>Владеть навыками определения, уровня и путей саморазвития в различных сферах жизнедеятельности</p>		Задания
ОПК-10: Способен к ведению инновационно-исследовательской деятельности	<p>ОПК-10.1: Демонстрирует знание современных методов и технологий ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.2: Демонстрирует умение осуществлять организационное обеспечение процессов инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>ОПК-10.3: Имеет практический опыт решения</p>	<p>ОПК-10.1:</p> <p>Знать методы и технологии ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>Владеть методами и технологиями ведения инновационно-исследовательской деятельности</p> <p>Владеть навыками ведения инновационно-исследовательской деятельности</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

	конкретных задач, связанных с инновационно-исследовательской деятельностью	<p>ОПК-10.2: Знать содержание и алгоритм проведения конкретного научного исследования в сфере управления Уметь обрабатывать данные, анализировать результаты исследования, формулировать выводы и предложения Владеть навыками организации и проведения научного исследования</p> <p>ОПК-10.3: Знать – содержание и алгоритм проведения конкретного научного исследования в сфере управления Уметь обрабатывать данные, анализировать результаты исследования, формулировать выводы и предложения Владеть навыками организации и проведения научного исследования.</p>		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	14	6
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	28	12
- КСР	1	1
самостоятельная работа	65	89
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	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/лабораторные работы), часы		Всего				
	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	0 Ф 0	0 З Ф 0	
Тема 1. Сущность и содержание понятия «менеджмент»	17	19	2	2	4	2	6	4	11	15	
Тема 2. Основные функции управления	17	19	2	2	4	2	6	4	11	15	
Тема 3. Организация как система	17	19	2	2	4	2	6	4	11	15	
Тема 4. Связующие процессы в управлении	21	17	4		6	2	10	2	11	15	
Тема 5. Управление инвестиционными проектами в организации	19	17	2		6	2	8	2	11	15	
Тема 6. Руководитель в системе современного менеджмента	16	16	2		4	2	6	2	10	14	
Аттестация	0	0									
КСР	1	1						1	1		
Итого	108	108	14	6	28	12	43	19	65	89	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Определение понятий «управление» и «менеджмент».

Задачи, уровни и виды менеджмента. Разновидности менеджмента. Сущность и содержание понятия менеджмент. Точки зрения на понятие менеджмент. Задачи и виды менеджмента. Субъект и объект менеджмента.

Эволюция концепций менеджмента. История и особенности российского менеджмента Эволюция организационно-управленческой мысли (основные школы менеджмента). Современные организационные школы научного управления. Место теорий «X», «Y», «Z» в современном менеджменте. Наука и практика управления в России: исторический аспект и современное состояние. Российский менеджмент в XXI в.: проблемы и перспективы развития.

Принципы менеджмента Общие и частные принципы менеджмента. 14 принципов эффективного управления А.Файоля.

Методы управления. Организационно-административные методы управления. Экономические методы управления. Социально-психологические методы управления. Тема 2. Основные функции управления Определение функций менеджмента. Планирование как функция управления. Основные функции менеджмента. Взаимосвязь функций управления. Содержание функции планирование, типы планирования, осуществляемые на различных уровнях управления. Организация как функция управления. Мотивация как функция управления. Содержание функции организация. Задачи и этапы функции организации. Содержание функции мотивации. Мотивация как процесс.

Контроль как функция управления. Координация как функция управления. Содержание функции контроль. Субъект, объект контроля. Виды контроля. Этапы процедуры контроля. Содержание функции координации. Виды коммуникаций. Показатели характеризующие информацию.

Делегирование полномочий. Сущность, принципы, этапы, преимущества, недостатки процесса делегирования полномочий.

Организационные структуры управления. Сущность, ОСУ. Задачи, элементы ОСУ. Факторы, принципы формирования ОСУ. Виды ОСУ.

Тема 3. Организация как система

Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций. Система управления: понятие и порядок функционирования. Подсистемы системы управления. Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внутренней и внешней среды. Миссия и цели предприятия. Общая среда предприятия. Оперативная среда предприятия. Внутренняя среда предприятия.

Тема 4. Связующие процессы в управлении

Управленческое решение в системе управления. Сущность управленческого решения. Классификация управленческих решений. Алгоритм процедуры принятия решения. Методы разработки и принятия решения.

Тема 5. Управление инвестиционными проектами в организации

Понятие и сущность инвестиций. Инвестиционные проекты. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов. Раздел 6. Руководитель в системе современного менеджмента

Тема 6. Руководитель в системе современного менеджмента

Требования к личностным качествам руководителя. Принципы командообразования. Подходы к формированию команды. Технологии командообразования. Личность руководителя и его основные характеристики.

Роли руководителя. Лидерство и властные отношения в системе менеджмента. Сравнительный анализ различных стилей руководства. Роль лидерства в современном управлении. Повышение эффективности власти и влияния. Определение роли руководителя. 10 ролей руководителя по Г. Минцбергу. Управление конфликтами. Понятие, процесс развития, типы, причины, последствия, методы управления. Понятие и природа конфликта в организации. Причины возникновения конфликтов. Классификация конфликтов. Методы разрешения конфликтов.

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:

- электронный курс "Менеджмент" (<https://e-learning.unn.ru/user/index.php?id=6988>).

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-2:

Задание 1. При проведении реконструкции производства мастер Иванов получил задание перевести 10 своих подчиненных на другую работу. Мастеру это поручение было крайне неприятно. Он не хотел бы, чтобы его люди были в претензии на него, поэтому размышлял, как лучше всего устроиться от этого дела. Наконец нашел выход: он предложил своему начальнику цеха всех своих подчиненных - 20

человек — и попросил его выбрать тех десятерых, которые ему покажутся подходящими. Увы, начальник на эту уловку не попался.

Вопросы.

1. Как Вы думаете, какие принципы управления разъяснил при от-казе начальник цеха мастеру Иванову?
2. Какой теоретический принцип хотел применить мастер Иванову, обращаясь к начальнику цеха? Почему «хитрый» план мастера потерпел неудачу?

Задание 2

Это был по-настоящему несчастливый день для мастера Скворцова. Два его сотрудника сообщили, что они больны. Рано утром один подвер-нул на лестнице ногу, и его сразу же увезли в больницу, а через два часа другой повредил руку при заточке инструмента. А ведь через три дня должен быть выполнен большой заказ для иностранной фирмы.

С большим трудом мастер перераспределил задания среди оставшихся рабочих и ушел на согласование к конструктору. Когда он вернулся из конструкторского бюро, то увидел, что трое из оставшихся рабочих отсутствуют. Оказалось, что в отсутствие мастера приходил главный инженер предприятия и дал указание трем рабочим немедленно идти вместе с ним на разгрузку вагонов.

Так как мастер Скворцов не мог больше увидеть главного инженера, то распоряжение начальства нельзя было отменить. Тем самым становилось невозможным выдержать сроки выполнения заказа иностранной фирмы

Вопросы:

1. Как можно определить сложившуюся ситуацию: «управление мимоходом», «перепрыгивание через ступени иерархии», «нарушение хода работ»?
2. Какой принцип был нарушен в данной ситуации и каким руководителем?

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

Задание 1. На основе перечисленных факторов определить факторы внешней и внутренней среды и занести их в таблицу:

Факторы внутренней среды	Факторы внешней среды	
	Прямого воздействия (среда ближнего окружения, конкурентная (оперативная) среда)	Косвенного воздействия (общая среда, среда дальнего окружения, глобальная среда)
	Компонент конкуренции: Компонент рабочей силы:	Экономический компонент: Политический компонент:

	Компонент поставщика: Компонент потребителя:	Технологический компонент: Социальный компонент:
--	---	---

- организационная культура;
- потребители;
- уровень образования населения, обеспечение объектами культуры;
- действующее законодательство;
- демократические преобразования, количество политических фракций;
- структура организации;
- государственно-политическое устройство России;
- поставщики;
- темпы инфляции;
- дефицит бюджета;
- конкурентоспособность страны;
- уровень развития финансовой системы страны;
- технология;
- состояние правопорядка в России (уровень преступности, правовая защищенность граждан);
- удельный вес числа ученых в численности работающих страны;
- конкуренты;
- законодательство по налоговой системе и внешнеэкономической деятельности;
- физико-географические условия (климатические факторы, оценка основных природных ресурсов страны и ее место в мировом сообществе, извлечение из недр природных ресурсов интенсивность по отношению к общим запасам и степень извлечения);
- миграция населения;
- демографическая обстановка;
- правительственные органы;
- уровень безработицы;
- уровень компьютеризации страны;
- экологические факторы;
- продолжительность жизни населения;
- способ выполнения работы;
- количество забастовок с числом участников более 100 в стране;
- прогноз изменения уровня доходов населения;
- контакты с агентствами по оказанию маркетинговых услуг;
- количество горячих точек в мире;
- построение системы управления на предприятии;
- затраты в бюджете страны на поддержание экосистемы страны;
- удельный вес изобретений и патентов страны в фонде мирового сообщества;
- качество прокурорского надзора за соблюдением федеральных правовых актов;
- особенности национального менталитета (образ жизни, деятельности, психология, традиции, привычки);
- международное положение страны, отношение других стран к России;
- уровень экономического развития страны (объемы и динамика производства, производительность труда);
- конвертируемость рубля (параллельное обращение национальной и иностранной валюты).

Задание 2. Выберите из приведенных выше факторов по пять факторов для каждой таблицы (факторы выбираются студентом самостоятельно)

Таблица 1 Факторы, способствующие развитию организации

Факторы	Аргументы
Например, низкий уровень минимальной оплаты труда	Позволяет предприятиям снизить издержки на выплату заработной платы персонала

Таблица 2 Факторы, затрудняющие развитие организации

Факторы	Аргументы
Например, <i>менталитет населения России</i>	<i>Возможность введения дополнительных услуг: доставка, кредитование, рассрочка и т.п.</i>

Обратите внимание на то, что перечисленные факторы одновременно могут способствовать развитию предприятия и затруднять его развитие (при наличии определенных условий).

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-6:

Задание. Вы – руководитель предприятия розничной торговли бытовой техникой. Ваше предприятие работает с ведущими производителями бытовой техники, ценовая политика позволяет работать с различными группами потребителей. Но в условиях экономического кризиса объем продаж значительно уменьшился и на складе образовалось большое количество нереализованной техники. Вместе с тем, специфика Вашего товара предполагает быстрое моральной устаревание техники, поэтому скопление товара на складе Вам не выгодно.

Задание. Сформулируйте краткосрочные цели и задачи Вашего предприятия, позволяющие решить возникшие проблемы.

Ответ:

Формулировка целей	Формулировка задач	Прогноз развития предприятия
5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-10: Здание. Рассмотрите	1. Провести анализ сложную	Оптимистический
В заведующий лабораторией, избавиться от нового специалиста; излишних запасов	1. Провести анализ сложную	пессимистический
мастер участка доводит до	потребителей их	
- финансовый директор определил на примере других	средств для оценки	
- начальник отдела разрешил товару	спрос на рынке	
необходимостью посетить	2. оценить оптимальные	
- члены правления банка выбрали метод для покрытия	объем запасов по	
филиалов);	разным группам	
- руководитель крупной фирмы дал согласие принять на работу выпускника юридического факультета	3. Оценить объем	
университета;	наличия излишков	
- профессор определил для своего ассистента задание на учебный год;	товара (текущий объем	
- начальник отдела принял решение о сокращении на обучение;	товари на складе	
- авторы нового учебника выбрали на витрине	оптимальный объем	
- правление компании выбрали место для строительства ресторана в небольшом, но стремительно	запасов)	
развивающемся городе.	4) Реализовать как можно больше	
	излишков товара со склада, в т.ч.	
	Провести дополнительные занятия с	
	менеджерами по продажам и работе с	
	клиентами, проведение промо-акции.	
	Преподнести товар по-новому путем	
	смены упаковки и цены соответственно	

Здание. Из списка предложенных решений выберите пять и опишите этапы их принятия. Например, *заведующий лабораторией, производящей сложную техническую продукцию, принимает на работу нового специалиста;*

Этапы принятия решения:

- изучение резюме кандидатов на должность
- проведение собеседования с кандидатами
- изучение документов кандидатов
- согласование выбора с руководством предприятия и кадровой службой
- информирование одного из кандидатов о том, что его принимают на работу.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент 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, студент отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, студент 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 студент показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но студент допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-2:

1. Школа "научного управления"
2. Административная (классическая) школа менеджмента

3. Школы "человеческих отношений" и поведенческих наук.
4. Становление и развитие количественной школы
5. Эмпирическая школа теории организации и управления
6. Подходы менеджмента второй половины XX века.
7. Американская модель менеджмента.
8. Японская модель менеджмента.
9. Европейская модель менеджмента.
10. Теория и практика управления в дореволюционной России
11. Развитие управленческой мысли в период социалистического развития
12. Современный этап развития менеджмента

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Линейная организационная структура управления
2. Функциональная (многолинейная) организационная структура управления
3. Линейно-функциональная организационная структура управления
4. Линейно-штабная структура
5. -Матричная структура
6. Дивизиональная структура управления
7. Продуктовая структура
8. Организационная структура по региону (Региональная структура)
9. Организационная структура, ориентированная на потребителя
10. Бюрократический тип

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Руководитель в системе современного менеджмента
2. Требования к личностным качествам руководителя.
3. Технологии командообразования.
4. Личность руководителя и его основные характеристики.
5. Лидерство и властные отношения в системе менеджмента.
6. Сравнительный анализ различных стилей руководства
7. Повышение эффективности власти и влияния.
8. Управление конфликтами.
9. Методы разрешения конфликтов.

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ОПК-10:

1. Управленческое решение в системе управления.
2. Классификация управленческих решений.
3. Алгоритм процедуры принятия решения. Методы разработки и принятия решения.
4. Управление инвестиционными проектами в организации
5. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан подробный анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
отлично	В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
очень хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены незначительные недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
хорошо	Основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; встречаются орфографические ошибки, на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
удовлетворительно	Имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
неудовлетворительно	Тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.
плохо	Реферат не представлен

5.1.9 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-2:

1. К основным положениям административной школы управления, сформулированным в виде правил, можно отнести

- 1) изучение поведения человека в организации
- 2) централизацию организации
- 3) применение экономико-математических методов в управлении
- 4) корпоративный дух в организации

2. Автором книги "Принципы научного менеджмента" является

- 1) Г.Л. Гантт
- 2) Ф. Тейлор
- 3) А.Файоль
- 4) Д.Макгрегор.

3. Установите последовательность возникновения школ в истории менеджмента

- 1) административная (классическая) школа менеджмента
- 2) количественная школа
- 3) школа "научного управления"
- 4) школа "человеческих отношений"

1)1342 2)3142 3)2431 4)1234

4. Функция _____ состоит в количественной и качественной оценке и корректировке результатов работы организации

- 1) контроля
- 2) координации
- 3) мотивации
- 4) планирования

5. Предпосылка, что человек готов не только брать на себя ответственность, но даже стремиться к этому, относится к

1) Теории X

2) Теории Z

3) Теории Y

4) Теория S

6. К особенностям американского стиля управления организацией можно отнести:

1) отказ от использования формального описания полномочий исполнителя в пользу неформального регулирования

2) личную ответственность каждого руководителя за выполнение директивно установленных показателей

3) преобладающее использование групповых форм контроля

4) четко определенную ответственность каждого работника

7. Свои исследования в рамках развития количественной школы управления вели такие исследователи, как:

1) У. Эшби

2) Д. Мак-Грегор

3) Н. Винер

4) А. Файоль

8. Установите последовательность элементов процесса внутрифирменного планирования

1) формулирование задач, решение которых необходимо для достижения целей.

2) выбор средств и способов их решения.

3) определение требуемых ресурсов, их источников и способов распределения

4) определение конечных и промежуточных целей

1) 4123 2) 1234 3) 3421 4) 4321

9. К методам управления, базирующимся на материальных интересах людей, относятся методы:

1) социально-психологические

2) экономические

3) социально-экономические

4) административные

10. Установите аналогию:

Контроль: отклонения = координация: ?

1) мотивация 2) организация 3) информация 4) оперативное регулирование

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

1. Установление ограничений и критериев при принятии решений относится к этапу:

- 1) формулировка задачи
- 2) разработка вариантов решения
- 3) оценка вариантов решения и выбор оптимального
- 4) принятие решения
- 5) реализация и контроль исполнения
- 6) оценка принятого решения

2. Роли руководителя, по Адизесу - это

- 1) глава организации, лидер, связующее звено, преемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик
- 2) управленец, организатор, администратор, руководитель
- 3) производитель результатов, администратор, предприниматель, интегратор
- 4) предприниматель, менеджер, инвестор, лидер

3. Конкретная ценность, к обладанию которой стремятся противоборствующие стороны - это

- 1) предмет конфликта
- 2) причина конфликта
- 3) объект конфликта
- 4) повод конфликта

4. Внешняя среда организации делится на среды:

- 1) прямого и косвенного воздействия
- 2) второстепенного и непосредственного воздействия
- 3) прямого и замедленного
- 4) быстрого и замедленного

5. К межличностным ролям руководителя, по мнению Минцберга, относятся

- 1) приемник информации, распространитель информации, представитель
- 2) глава организации, связующее звено, лидер
- 3) предприниматель, ликвидатор нарушений, распределитель ресурсов, переговорщик
- 4) ведущий переговоры, лидер, предприниматель

6. В теории менеджмента к факторам внешней среды косвенного воздействия организации относятся

- 1) деятельность организаций-поставщиков
- 2) социально-политическая ситуация в мире
- 3) общая экономическая ситуация в стране
- 4) поведение потребителей

7. Концепцию лидерского поведения в виде "управленческой решетки" сформулировали

- 1) Р.Блейк и Д. Моутон
- 2) Д. Моутон и Р. Лайкерт

3) Р. Лайкерт и Д. МакГрегор

4) Д. МакГрегор и Р. Блейк

8. В условиях риска принимаются:

1) коллективные решения

2) вероятностные решения

3) рекомендательные решения

4) запрограммированные решения

5) глобальные решения

9. Соответствие принимаемого решения действующему законодательству и нормативно-управленческим документам организации относятся к следующему требованию:

1) правомочность

2) своевременность

3) гибкость

4) рентабельность

10. Жизненный цикл организации - это:

1) предсказуемое состояние в деятельности и поведении организации; период, проживаемый организацией в рамках однотипных ценностных установок

2) определенная последовательность предсказуемых состояний в течение длительного времени существования организации

5.1.11 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Дивизиональная организационная структура эффективна для условий

1) усложнения технологических процессов

2) усиления предпринимательского потенциала

3) диверсификации

4) массового производства

2. Достоинствами организационных структур управления иерархического типа являются:

1) мобилизация человеческой энергии

2) кооперировать труд людей при решении сложных проектов

3) найм на работу в соответствии с квалификацией

4) активизация инициативы

3. К преимуществам бригадных организационных структур относятся:

1) упрощение правовых взаимоотношений

2) формирование сильных корпоративных культур

3) повышение требований к качеству обслуживания потребителей

4) ускорение процессов, связанных с обновлением продукции и технологий

4. К преимуществам матричных структур управления относятся:

1) повышение планового начала в работе организации

2) связывание воедино деятельности звеньев базовой структуры и временных групп

3) решение проблем координации

4) формирование действенной вертикали власти

5. К ситуационным факторам организационного построения фирмы относятся:

1) связи в фирме

2) внешняя среда

3) распределение прав и ответственности

4) стратегический выбор руководства фирмы в отношении ее целей

6. К характеристикам организационных структур органического типа относятся:

- 1) постоянные изменения лидеров
- 2) четкая иерархия
- 3) разделение каждой задачи на ряд процедур
- 4) возможность самовыражения

7. К факторам воздействия на организационную структуру управления, которые необходимо учитывать при ее формировании (или перестройке), относятся:

- 1) фазы жизненного цикла организации
- 2) доля организации на рынке
- 3) уровень квалификации персонала
- 4) подходы к построению управленческих структур

8. Матричная схема организационной структуры управления обычно является комбинацией _____ и _____ организационных схем структур:

- 1) штабной
- 2) проектной (продуктовой)
- 3) бригадной
- 4) функциональной

9. Недостатками организационных структур управления иерархического типа являются:

- 1) монотонность выполняемых функций
- 2) обезличенность выполнения работниками своих функций
- 3) противоречия между отдельными частями структуры
- 4) несогласованность в действиях и интересах

10. Организационная структура органического типа эффективна, прежде всего, для условий:

- 1) массового производства
- 2) адаптации к изменениям среды
- 3) внедрения новой технологии
- 4) монопродуктовой стратегии

5.1.12 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-10:

1. Организационной структурой управления называется форма _____ и _____ управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления:

- 1) разделения
- 2) специализации
- 3) кооперации
- 4) интеграции

2. Основными задачами организационного проектирования являются:

- 1) формирование сети
- 2) определение форм и методов реализации связей, необходимых полномочий, закрепление их в нормативных документах
- 3) выделение набора функционально обособленных элементов организации и связей между ними
- 4) адаптация к новым условиям

3. Отношения между элементами структуры фирмы поддерживаются благодаря _____ и _____ связям:

- 1) рыночным
- 2) производственным
- 3) линейным
- 4) функциональным

4. Потребностям реализации стратегии развития организации, работающей в относительно стабильной внешней среде, более соответствуют _____ и _____ структуры управления:
- 1) линейно-штабные
 - 2) многомерные
 - 3) виртуальные
 - 4) линейно-функциональные
5. При наличии нескольких уровней управления возникают связи _____, или _____:
- 1) согласования
 - 2) горизонтальные
 - 3) вертикальные
 - 4) подчинения
6. При органическом подходе работником больше движут:
- 1) внутреннее вознаграждение
 - 2) четкие права и ответственность
 - 3) система формального контроля
 - 4) самомотивация
7. Увеличение количества элементов и уровней в структуре управления организацией неизбежно приводит к:
- 1) сложности связей
 - 2) потере связей
 - 3) многократному росту числа связей
 - 4) нарушению связей
8. Формами осуществления функциональных связей в фирме являются:
- 1) альтернативное решение
 - 2) распоряжение
 - 3) норматив
 - 4) рекомендация
9. Элементами структуры управления организацией могут быть:
- 1) профсоюзная организация
 - 2) службы или органы аппарата управления
 - 3) промышленно-производственный персонал
 - 4) отдельные работники (руководители, специалисты, служащие)
10. Центральным пунктом концепции нормативной модели рациональной бюрократии М. Вебера является исключение совмещения:
- 1) «должности»
 - 2) «квалификации»
 - 3) «человека»
 - 4) «потребности»

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

Оценка	Критерии оценивания
удовлетворительно	56-65% правильных ответов
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
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 (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	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 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.	При решении стандартных задач не	Имеется минимальный набор	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы базовые	Продemonстрированы навыки	Продemonстрирован творческий

	Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	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-2

1. Сущность и содержание понятия менеджмент
2. Отличие понятий «управление» и «Информационный менеджмент».
3. Задачи, уровни и виды менеджмента.
4. Эволюция концепций менеджмента.
5. История и особенности российского менеджмента.
6. Разновидности менеджмента.
7. Общие и частные принципы менеджмента
8. 14 принципов эффективного управления А.Файоля

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

1. Организационно-административные методы управления
2. Экономические методы управления
3. Социально-психологические методы управления
4. Определение функций менеджмента.
5. Планирование как функция управления.
6. Организация как функция управления.
7. Мотивация как функция управления
8. Контроль как функция управления

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

1. Управление конфликтами.
2. Понятие, процесс развития, типы конфликтов Причины, последствия, методы управления конфликтами
3. Формирование команды: формальные и неформальные группы в организации.
4. Понятие власти и лидерства в управлении
5. 10 ролей руководителя по Минцбергу

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

1. Координация как функция управления
2. Делегирование полномочий.
3. Организационные структуры управления.
4. Организация как система управления, жизненный цикл и типы организаций
5. Внутренняя и внешняя среда организации: миссия, цели, общая среда, оперативная среда (конкурентная), внутренняя среда.
6. Понятие управленческого решения в системе управления.
7. Классификация управленческих решений
8. Понятие и сущность инвестиций
9. Методы государственного регулирования инвестиционного и инновационного процессов
10. Инвестиционный проект: сущность, содержание.
11. Процедура разработки и принятия управленческого решения

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний от минимально допустимого и выше в объеме, соответствующем программе подготовки
не зачтено	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки или отказ от ответа

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

Здание 1. Спроектируйте организационную структуру управления организации (ОСУ), состоящей из следующих структурных подразделений, определите ее тип, руководителей высшего, среднего и низшего уровней управления:

Генеральный директор, Коммерческий директор, Финансовый директор, Директор департамента логистики, Директор по персоналу, Технический директор, Заместитель директора по общим вопросам, Главный бухгалтер, Начальник юридического отдела, Начальник информационного отдела, Начальник службы безопасности, Транспортная служба, Финансовая служба, Отдел кадров, Техническая служба, Складская служба, Отдел маркетинга, Отдел продаж, Отдел закупок, Бухгалтерия, Юридический отдел, Информационный отдел, Служба безопасности

Задание 2. Определите руководителей высшего, среднего и низшего уровней управления. Финансовый директор, начальник отдела кадров, руководитель бюро пропусков, главный инженер, начальник цеха, бригадир, заместитель начальника цеха, заместитель директора по производству, ректор, директор магазина, заведующий кафедрой, мастер, начальник производственного участка, администратор зала в кафе.

5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-3

Здание 1. Вы технолог в салоне красоты. В вашем подчинении находятся парикмахеры, маникюрши, косметологи. В вашем коллективе сложились теплые дружеские отношения: сотрудники проводят много времени вместе, все знают друг о друге, советуются друг с другом даже о личных проблемах. В салон была принята новая сотрудница, которая не участвует в общих «посиделках», ничего не рассказывает о себе. Остальные сотрудники стали игнорировать новую сотрудницу, не оказывают ей помощи и бегают к Вам с докладом о ее ошибках.

Задание 2. Определите причины неэффективного управления в нижеприведенной ситуации
В мае, незадолго до летнего отпуска, руководитель отдела оказался очень загруженным. Не успевая выполнить весь объем работы, он дал своим сотрудникам свободу принятия решений, при этом просил не беспокоить его по пустякам и действовать самостоятельно.
Вернувшись после отпуска, руководитель возвращает все «на круги своя». Теперь он уже не может найти себе достаточный объем работы. Он вмешивается во все дела, любое решение принимает только лично и вновь повторяет, что как шеф он должен вникать во всякую мелочь. К рождеству его активность заметно спадает, и наиболее активными сотрудниками вновь удастся расширить поле своей деятельности.

После рождественских каникул кривая активности шефа вновь ползет вверх до тех пор, пока он весной опять не начинает чувствовать усталость, и достигает своего полного спада вновь ко времени отпуска.

5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции УК-6

Задание 1. Определите какие из нижеприведенных вознаграждений способствуют удовлетворению потребностей согласно иерархии потребностей А.Маслоу.

Заработная плата, обучение, предоставление большей самостоятельности, открытие новых вакансий, компенсационные выплаты, карьерный рост, премии, дополнительная медицинская страховка, привлечение к процессу принятия решений, грамоты, предоставление дополнительного отпуска, участие в конференциях, конкурсы, стажировки.

Задание 2. Определите типы, причины конфликта, а так же дайте анализ его разрешения или предложите свои пути разрешения данного конфликта, если он не приведен. После этих действий определите последствия конфликта.

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту встречаете свою подчиненную – молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А Вы видите ее не только в добром здравии, но отдохнувшей и похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. При этом во вверенном Вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ.

5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-10

Задание 1. Вы – владелец магазина техники. Долгое время Ваше предприятие было единственным в микрорайоне, поэтому проблем с персоналом и потребителями у Вас не было. Но через дорогу от Вашего магазина появилась новая торговая точка с тем же ассортиментом товаров, при этом условия для продавцов и покупателей там значительно лучше. В результате Вы ощутили отток персонала и покупателей. Сформулируйте новые цели и задачи предприятия

Задание 2. Определите причины неэффективного управления в нижеприведенной ситуации
В мае, незадолго до летнего отпуска, руководитель отдела оказался очень загруженным. Не успевая выполнить весь объем работы, он дал своим сотрудникам свободу принятия решений, при этом просил не беспокоить его по пустякам и действовать самостоятельно.

Вернувшись после отпуска, руководитель возвращает все «на круги своя». Теперь он уже не может найти себе достаточный объем работы. Он вмешивается во все дела, любое решение принимает только лично и вновь повторяет, что как шеф он должен вникать во всякую мелочь. К рождеству его активность заметно спадает, и наиболее активными сотрудниками вновь удается расширить поле своей деятельности. После рождественских каникул кривая активности шефа вновь ползет вверх до тех пор, пока он весной опять не начинает чувствовать усталость, и достигает своего полного спада вновь ко времени отпуска.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	При выполнении задания решено более 50% поставленных задач, студент в целом раскрывает содержание основного материала

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), студент дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий или задание не выполнено, студент демонстрирует полное незнание материала

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

Основная литература:

1. Виханский Олег Самуилович. Менеджмент : Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, экономический факультет; Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины; Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Высшая школа бизнеса. - 7. - Москва : Издательство "Магистр", 2023. - 672 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9776-0554-0. - ISBN 978-5-16-111543-5. - ISBN 978-5-16-018566-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874411&idb=0>.
2. Егоршин Александр Петрович. Основы менеджмента : Учебник / Нижегородский институт экономики и менеджмента. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 350 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019171-3. - ISBN 978-5-16-102991-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876318&idb=0>.
3. Мардас Анатолий Николаевич. Теория менеджмента : учебник для вузов / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2024. - 293 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-18435-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=891380&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Балашов Анатолий Павлович. Менеджмент : Учебное пособие / Новосибирский государственный аграрный университет. - 1. - Москва : Вузовский учебник, 2022. - 271 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9558-0365-4. - ISBN 978-5-16-100987-1. - ISBN 978-5-16-009669-8., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834639&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>.
3. 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>.

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

1. www.distance-learning.ru – Информационный портал «Дистанционное обучение»
2. <http://planetaedu.ru/vacancies> - Портал «Планета образования» - объявления о вакансиях для студентов и молодых специалистов в компаниях
3. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
4. www.uptp.ru – Журнал «Проблемы теории и практики управления»
5. www.peoplemanagement.co.uk – Журнал «People Management»
6. www.workforce.com – Сайтжурнала «Workforce management»
7. www.shrm.org – Сайт «Society for Human Resource Management»
8. www.superclub.ru – HR Клуб СУПЕР
9. <http://www.philosophydic.ru>
10. www.hr-zone.net – Статьи, публикации по управлению человеческими ресурсами
11. www.hrdigest.ru – Ежемесячный дайджест для профессионалов в области HR и внутрикорпоративной коммуникации
12. <http://www.corpculture.ru/content/voprosnik-dlya-diagnostiki-korporativnoi-kultury>
13. http://www.ido.rudn.ru/open/menegment/p1_4.htm
14. Операционнаясистема Microsoft Windows
15. Пакетприкладныхпрограмм Microsoft Office
16. Правоваясистема «Консультантплюс»
17. Правоваясистема «Гарант».

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 09.03.03 - Прикладная информатика.

Автор(ы): Богатырева Людмила Геннадьевна, кандидат философских наук.

Заведующий кафедрой: Демаков Иван Владимирович, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 22.12.2023, протокол № 17.