

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.01 - Экономика

Направленность образовательной программы
Экономика и финансы организаций (предприятий)

Форма обучения

очно-заочная

г. Арзамас

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Управление человеческими ресурсами 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-2: Способен критически оценивать варианты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий	ПК-2.1: Критически оценивает результаты управленческих решений. ПК-2.2: Разрабатывает предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий.	ПК-2.1: Знать технологии принятия управленческих решений в области управления персоналом Уметь оценивать результаты управленческих решений на основании критериев эффективности в области управления персоналом Владеть навыками оценки рисков в области принятия управленческих решений при управлении персоналом ПК-2.2: Знать технологии принятия управленческих решений в области управления персоналом Уметь оценивать результаты управленческих решений на основании критериев эффективности в области управления персоналом Владеть навыками оценки рисков в области принятия управленческих решений при управлении персоналом	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

<p>ПК-6: Способен на основе типовых методик собрать и проанализировать экономические данные, рассчитать и обосновать социально-экономические показатели, используя для решения задач современные технические средства и информационные технологии</p>	<p>ПК-6.1: Использует типовые методики, современные технические средства и информационные технологии для сбора и анализа экономических данных. ПК-6.2: Рассчитывает и обосновывает социально-экономические показатели на основе типовых методик с использованием современных технических средств и информационных технологий.</p>	<p>ПК-6.1: Знать технологию управления персоналом Уметь организовать деятельность рабочей группы, в рамках работы над конкретным экономическим проектом Владеть методами управления человеческими ресурсами</p> <p>ПК-6.2: Знать основные показатели оценки эффективности управления персоналом Уметь рассчитывать и обосновывать социально – экономические показатели в рамках управления персоналом Владеть современными техническими средствами и информационными технологиями, применяемыми в управлении персоналом</p>	<p>Практическое задание Реферат Тест</p>	<p>Зачёт: Контрольные вопросы</p>
---	---	---	--	---------------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8
- КСР	1
самостоятельная работа	83
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/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. Предмет, задачи и структура курса. Эволюция теорий управления персоналом	12	2	0	2	10
Тема 2. Методология управления персоналом	16	4	2	6	10
Тема 3. Система управления персоналом	26	4	2	6	20
Тема 4. Планирование человеческих ресурсов	24	2	2	4	20
Тема 5. Технологии работы с персоналом	14	2	2	4	10
Тема 6. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами	15	2	0	2	13
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	16	8	25	83

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи и структура курса. Эволюция теорий управления персоналом.

Цель, задачи и структура дисциплины. Связь управления человеческими ресурсами с другими дисциплинами. Человеческие ресурсы предприятия как объект управления. Определение понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы». Особенности понятий «персонал» и «человеческие ресурсы». Эволюция теории управления персоналом. Возникновение, формирование и содержание различных школ управления.

Тема 2. Методология управления персоналом.

Основные составляющие концепции управления человеческими ресурсами. Технологии человеческими ресурсами. Система управления человеческими ресурсами. Закономерности управления человеческими ресурсами. Принципы управления человеческими ресурсами. Модели и методы управления персоналом в свете современных теорий и практических бизнес-моделей.

Тема 3. Система управления персоналом.

Объект и субъект, цели системы, ее функции и структура. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. Организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами. Понятие кадровой политики. Цели кадровой политики. Кадровые стратегии, основные направления. Мероприятия кадровой политики. Виды организационных структур управления человеческими ресурсами. Количественный и качественный состав кадровых служб

Тема 4. Планирование человеческих ресурсов.

Сущность и содержание кадрового планирования. Подходы к планированию потребности в

человеческих ресурсах. Методы разработки прогрессивных плановых нормативов трудовых ресурсов. Использование информационных технологий в сфере планирования и нормирования трудовых ресурсов. Кадровый контроллинг. Маркетинг персонала..

Тема 5. Технологии работы с персоналом.

Технологии найма и отбора человеческих ресурсов. Технологии оценки человеческих ресурсов.

Технологии управления профориентацией, адаптацией и развитием человеческих ресурсов. Технологии управления поведением персонала. Правовые аспекты управления человеческими ресурсами.

Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами.

Тема 6. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами.

Понятие эффективности, критерии и показатели. Существующие подходы к оценке эффективности управления человеческими ресурсами: отечественный и зарубежный опыт. Направления совершенствования управления человеческими ресурсами.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Управление человеческими ресурсами, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10758>.

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 ПК-2:

Задание 1. Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать общую численность персонала, используя метод производительности труда.

Таблица 1 – Данные по объему производства в плановом году

<i>Производство, услуги</i>	Значение показателя
Годовой выпуск, тыс. шт.:	
А	55
Б	6
В	12,5
Г	

	20,1
Цена продукции, руб./ед.:	
А	1210
Б	3050
В	650
Г	1500
Услуги, тыс. руб.	740
Производительность труда одного работника, тыс.руб./чел.	100

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

Задание 1. Исходные данные и постановка задачи. На основе имеющихся исходных данных, представленных в таблице, необходимо рассчитать дополнительную потребность в сотрудниках.

Таблица 1 – Исходные данные

Наименование показателя	Значение показателя
1 Трудоемкость изготовления до роста объемов производства, тыс. нормо-ч.	400
2 Производительность труда до роста объемов производства, нормо-ч.	2000
3 Прирост трудоемкости за счет увеличения объема производства, тыс. нормо-ч.	60
4 Прирост трудоемкости за счет повышения производительности, нормо-ч.	100
5 Естественная убыль сотрудников (рабочих)	8
6 Движение кадров	15

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

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

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

1. Пути улучшения использования персонала.
2. Работа с кадровым резервом, сущность и содержание.
3. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении предприятием.

4. Роль культуры общения в управлении персоналом.
5. Система взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации.
6. Система обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).
7. Современная концепция управления человеческими ресурсами.
8. Стиль руководства и его роль в управлении персоналом.
9. Сущность и виды профессиональной ориентации и адаптации персонала.
10. Управленческие технологии профессионального отбора: анализ российской практики кадрового менеджмента.
11. Основные направления управления деловой карьерой.
12. Оценка конфликтной ситуации и выработка техники разрешения.
13. Оценка эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами.
14. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами, основные критерии оценки.
15. Человеческие ресурсы предприятия, как объект управления.
16. План маркетинговой деятельности в области персонала.
17. Планирование затрат на персонал организации.
18. Принципы управления человеческими ресурсами, основные закономерности.
19. Профессиональная и организационная адаптация персонала.
20. Пути повышения эффективности общения сотрудников.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

1. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий.
2. Понятие кадрового потенциала организации (предприятия).
3. Интернет как средство поиска работы и персонала: возможности и ограничения.
4. Информационные системы по человеческим ресурсам организаций: аналитический обзор.
5. Источники организации найма персонала, их преимущества и недостатки.
6. Кадровая политика предприятия.
7. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.
8. Методы кадрового планирования.
9. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности.
10. Общение руководителя и его особенности.
11. Оплата и стимулирование труда персонала.
12. Организационный механизм проведения отбора человеческих ресурсов.
13. Организация труда персонала.
14. Основные направления подготовки и переподготовки персонала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
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	Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на

Оценка	Критерии оценивания
	дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации
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	нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме

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

1. Что не относится к понятию «управление человеческими ресурсами»?

- а) процесс руководства отдельными людьми;
- б) метод общения с людьми;
- в) искусство управления;
- г) правильного ответа нет

2. Менеджер по работе с персоналом - это:

- а) объект управления;
- б) субъект управления;
- в) исполнитель;
- г) аппарат управления;

3. Управление человеческими ресурсами – неотъемлемая часть науки:

- а) менеджмент;
- б) маркетинг;
- в) сервисная деятельность;
- г) экономика предприятия;

4. Способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг — это:

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) трудовой коллектив.

5. «Трудовой потенциал» - это:

- а) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы;
- б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;
- в) способность человека к труду, совокупность его физических, интеллектуальных способностей, приобретенных знаний и опыта, которые используются в процессе производства товаров и оказания услуг.

6. Выберите из перечисленных ниже элементов те из них, которые не являются подсистемами системы управления персоналом
- а) управление стандартизацией;
 - б) нормативное обеспечение управления персоналом;
 - в) управление работой персоналом;
 - г) управление техникой безопасности на производстве
7. Что не является задачей системы управления персоналом?
- а) социально-психологическая диагностика персонала;
 - б) планирование потребности в кадрах;
 - в) маркетинг кадров;
 - г) всё вышеперечисленное входит в задачи системы управления персоналом.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-6:

8. Что включает в себя система управления персоналом:
- а) функциональные подразделения;
 - б) функциональные подразделения и их руководителей;
 - в) функциональные подразделения, их руководителей и линейных руководителей;
 - г) руководство производственными подразделениями организации;
9. Главной задачей службы управления персоналом является достижение соответствия рабочей силы в организации рабочим местам
- а) с точки зрения их количественной сбалансированности;
 - б) с точки зрения их качественной сбалансированности;
 - в) с точки зрения их качественно-количественной сбалансированности;
 - г) с точки зрения сбалансированности мотивации и потребностей работников
10. Система целей управления персоналом является основой определения:
- а) политики организации;
 - б) стратегии развития организации;
 - в) состава функций управления персоналом;
 - г) маркетинговой стратегии.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

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

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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи 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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы 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-2

1. Сущность понятия «управление персоналом», особенности, принципы.
2. Цели и задачи службы управления персоналом. Нормативная база управления персоналом.
3. Управление персоналом: понятие и основные стили.
4. Формирование кадровой службы организации.
5. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом.

6. Менеджер по персоналу: его функции и компетенции. Разграничение полномочий между кадровыми и линейными менеджерами.
7. Организационная структура: ее основные виды и качества.
8. Этапы проектирования организационной структуры.
9. Оценка потребности в персонале: оценки, методы расчета.
10. Структура персонала: организационная, функциональная, социальная, штатная.
11. Штатное расписание: структура и порядок оформления.
12. Анализ деятельности: цели, этапы, документационное обеспечение
13. Описание и оценка рабочих мест: задачи и методы.
14. Этапы подбора персонала. Внешние факторы, влияющие на набор персонала
15. Набор персонала: установление профиля требований к вакансиям исходя из модели рабочего места. Внешние и внутренние источники набора кандидатов.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-6

16. Методы оценки претендентов на вакантную должность.
17. Методика проведения собеседования (интервью). Типы вопросов, задаваемых на собеседовании. Тестирование.
18. Методы сбора информации о претендентах на вакансию.
19. Трудовой договор: содержание, задачи и разделы. Должностная инструкция.
20. Процедура приема на работу: правовые основы, порядок оформления документов
21. Адаптация новых работников: сущность процесса, цели и выгоды для организации и для работников. Аспекты адаптации новых работников.
22. Документационное обеспечение процедуры адаптации.
23. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Виды потребностей.
24. Содержательные теории мотивации.
25. Процессуальные теории мотивации.
26. Системы оплаты труда. Документы, регламентирующие оплату труда
27. Современные системы нематериальной мотивации персонала в организации.
28. Методы оценки персонала
29. Аттестация как метод оценки кадров в организации. Документирование аттестации. Правовая основа аттестации.
30. Основные методы управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические.
31. Понятие, стадии и выбор карьеры. Типовые модели карьеры. Планирование карьеры.
32. Формирование кадрового резерва.
33. Обучение персонала. Выявление потребности в обучении и принципы планирования.
34. Формы и виды подготовки и повышения квалификации персонала.
35. Кадровая политика организации, ее основные элементы и механизм реализации.
36. Высвобождение персонала при возникновении излишка рабочей силы.
37. Работа с увольняющимися. Правовое регламентирование процесса увольнения.
38. Понятие организационной культуры. Типы организационных культур. Факторы, определяющие тип организационной культуры.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Ответ полный и правильный на основании изученной теории; теоретический материал и решение поставленных задач изложены в необходимой логической последовательности, грамотный научный язык; ответ самостоятельный. Могут быть допущены две-три несущественные ошибки, исправленные по требованию преподавателя
не зачтено	Ответ обнаруживает непонимание студентом основного содержания учебного материала или допущены существенные ошибки, которые не могут быть исправлены при наводящих вопросах преподавателя

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

Основная литература:

1. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2022. - 270 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00650-6 : 869.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787996&idb=0>.
2. Исаева Оксана Михайловна. Управление человеческими ресурсами : Учебник и практикум для вузов / Исаева О. М., Припорова Е. А. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 178 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14873-2. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762262&idb=0>.
3. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 440 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-009561-5. - ISBN 978-5-16-107113-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833782&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горелов Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Горелов Н. А., Круглов Д. В., Мельников О. Н. ; под ред. Горелова Н.А. - Москва : Юрайт, 2022. - 270 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/490237> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00650-6 : 869.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=787996&idb=0>.
2. Управление человеческими ресурсами : Учебник для вузов / под ред. Максимцева И.А., Горелова Н.А. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 467 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-99951-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=762293&idb=0>.
3. Алексашина Татьяна Викторовна. Управление человеческими ресурсами : Сборник тестовых заданий; Учебно-методическая литература / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. - Москва : Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Российский университет транспорта», 2018. - 101 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835743&idb=0>.

4. Щелкунова С. А. Основы управления персоналом : учебное пособие / Щелкунова С. А., Бокова М. С. - Самара : СамГУПС, 2018. - 116 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СамГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=723049&idb=0>.

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, 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 38.03.01 - Экономика.

Автор(ы): Тихонова Евгения Олеговна, кандидат экономических наук.

Рецензент(ы): Курицына Любовь Александровна.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 10.01.2024, протокол № 1.