

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

Командное управление

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Управление муниципальным хозяйством

Форма обучения

заочная, очно-заочная

г. Арзамас

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 Командное управление 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-13: Способен принимать участие в проектировании организационных действий, эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	ПК-13.1: Участвует в проектировании организационных действий и оценивает их последствия. ПК-13.2: Демонстрирует знания и умения эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей.	ПК-13.1: Знать способы проектирования организационных действий Уметь проектировать организационные действия в профессиональной деятельности Владеть навыками анализа и оценки их последствий проектирования организационных действий в рамках профессиональной деятельности ПК-13.2: Знать основные служебные (трудовые) обязанности в профессиональной сфере Уметь эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности в профессиональной сфере Владеть навыками эффективного исполнения служебных (трудовых) обязанностей в профессиональной сфере	Практическое задание Реферат Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	2
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	18	4
- КСР	1	1
самостоятельная работа	81	97
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 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	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	
Тема 1. Теоретические основы командного управления	19	21	1	1	2		3	1	16	20	
Тема 2. Типология команд	21	22	1	1	4	1	5	2	16	20	
Тема 3. Принципы формирования команды	22	21	2		4	1	6	1	16	20	
Тема 4. Специфика кадрового планирования и проектирования команды	22	21	2		4	1	6	1	16	20	
Тема 5. Эффективность командного управления	23	18	2		4	1	6	1	17	17	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	108	108	8	2	18	4	27	7	81	97	

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Теоретические основы командного управления.

Основные аспекты понятия "команда". Сравнительная характеристика рабочей группы и команды.

Необходимость формирования команды и цели формирования команд. Понятие социальной группы.

Классификация групп. Анализ основных характеристик команды. Формальные и неформальные группы,

их типы и особенности. Психологические факторы командообразования. Этапы командообразования. Основные способы управления командой.

Тема 2. Типология команд.

Типы команд по задачам и вариантам исполнения. Команды экспертов, испытателей, проектные, производственные и управленческие команды. Принципы работы команд. Сетевые команды управления.

Тема 3. Принципы формирования команды.

Динамика командообразования. Общая характеристика и содержание этапов жизненного цикла команды. Источники и ресурсы эффективной команды: цели и задачи, подбор участников, технологии работы, вознаграждение. Задачи аудита человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры в процессе формирования команды.

Тема 4. Специфика кадрового планирования и проектирования команды.

Специфика кадрового планирования и проектирования команды. Анализ потенциала членов команды. Типы личностей и их модели поведения в команде: их достоинства и недостатки. Роли лидера команды. Виды ролевого распределения. Рациональное распределение ролей в командах.

Тема 5. Эффективность командного управления.

Определение целей сложившихся команд. Формирование целевых установок у команды. Влияние различных ценностей на эффективность функционирования команды. Самоуправляемые команды. Применение принципов формирования команды в системе государственной и муниципальной службы.

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:

«Командное управление», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=11006>.

Иные учебно-методические материалы:

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

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

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

Задание 1.

Попытайтесь сформулировать принципы кадровой политики и командного управления, положенные в основу формирования трудового коллектива в Вашей организации.

Методические рекомендации.

1. Дать характеристику предприятия.
2. Сформулировать цели командного управления.
3. Основные задачи.
4. Основные принципы кадровой политики.

Задание.2

1. Сформулируйте проблемы, связанные с развитием командного управления и кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы. Запишите их ниже.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____

Определите пути решения перечисленных вами проблем кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы.

Задание 3.

На основе законодательства о государственной и муниципальной службе раскройте кадровые технологии, применение которых необходимо использовать на государственной и муниципальной службе. Приведите практические примеры использования кадровых технологий и командного управления в органах государственной власти и местного самоуправления.

Задание 4.

Изучить организацию кадровой работы в конкретном государственном органе по следующим направлениям:

- 1) применяемые методы подбора кадров и способы замещения государственных должностей (назначение, выборы, конкурс и т. п.);
- 2) степень соответствия штатных работников аппарата квалификационным требованиям, предъявляемым к занимаемым ими должностям (образование, стаж работы и т. п.);
- 3) система переподготовки и повышения квалификации кадров, результативность этой системы, наличие и оценка резерва кадров;
- 4) организация, условия и порядок проведения аттестации госслужащих, эффективность аттестации;
- 5) стиль и методы работы с персоналом, соответствие их цели государственного органа;
- 6) техническое и информационное обеспечение работников, степень использования имеющихся организационно-технических и информационных средств;
- 7) сложившаяся практика поощрений и наказаний работников, эффективность мотивации персонала;
- 8) уровень организационной культуры аппарата;
- 9) основные социально-бытовые нужды и потребности работников аппарата и уровень обеспечения этих требований.

Подготовить предложения по совершенствованию работы с кадрами:

- совершенствование нормативной базы;
- использование внутренних резервов;
- внешняя помощь (вмешательство вышестоящих органов, управленческое консультирование и др.).

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

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

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

1. Принципы работы команды
2. Преимущества и недостатки организации команды для компании
3. Оптимальная численность команды: обзор теории и практики
4. Эволюция команд в интеллектуальной сфере.
5. Требования к членам интеллектуальной команды
6. Методический подход к формированию команд
7. Диагностика жизнеспособности и распределение ролей в команде.
8. Распределение ролей в команде
9. Стили поведения участников команды
10. Ценности, объединяющие участников команды
11. Организация и координация работы в команде, взаимодействие с другими командами или внешними партнерами
12. Планирование целей деятельности команды
13. Распределение ролей в команде
14. Ситуации решения проблем в команде
15. Процесс жизнедеятельности команды и динамика ее успешного развития
16. Жизненные циклы команды динамика внутри командных процессов
17. Этап становления команды
18. Этап успешного развития команды
19. Особенности индивидуального развития членов команды
20. Проблемы обновления команды

21. Рост мотивационных запросов команды
22. Снижение авторитета, отсутствие опережающего личностного роста лидера команды
23. Появление в команде альтернативного неформального лидера
24. Показатели оценки деятельности команды
25. Естественный путь командообразования
26. Целенаправленный путь командообразования
27. Исследование межличностных предпочтений в команде
28. Формирование доверия в группе и энергии единства в команде
29. Определение (или уточнение) миссии команды

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

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

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-13:

1. Ключевые навыки членов успешной команды:

1. технические знания и навыки, требуемые для разработки определенного класса задач
2. презентационные навыки
3. навыки межличностных коммуникаций
4. навыки управления рисками

2. К организационным принципам управления, направленным на оптимизацию работы, распределение полномочий и ответственности относится:

1. принцип координации усилий
2. принцип системности
3. принцип комплексности
4. принцип добровольности

3. Факторы, положительно влияющие на выполнение работы:

1. ясные цели
2. необходимые ресурсы
3. регулярная обратная связь подчиненных и руководства
4. все перечисленное

4. Техника коллективной работы в ситуации отсутствия очевидных решений и необходимости поиска нестандартных, творческих подходов называется:

1. ролевая игра
2. групповая дискуссия
3. мозговой штурм
4. деловая игра

5. К феномену коллективных решений относится:

1. эвристика доступности
2. иллюзия контроля
3. феномен «валентности»
4. феномен «выученного диссонанса»

6. Назовите условие, необходимое для успешной работы руководителя:

1. хорошие личные взаимоотношения, подкрепляемые пониманием ценностей и стиля руководства каждого
2. способность к открытой дискуссии без излишней щепетильности и нервозности
3. высокая дисциплинированность и солидарность при выполнении согласованных решений, без проявления при этом излишней педантичности
4. все перечисленные свойства одинаково важны

7. Социально-психологический эффект, состоящий в том, что люди принимают решения и выносят суждения только на основании мнения окружающих, даже если оно противоречит их собственному, называется:

1. явление конформизма
2. феномен «виртуального решателя»
3. феномен ложного согласия

4. феномен «выученного диссонанса»

8. Не упускать из виду даже мельчайшие детали реализации принимаемых решений и добиваться выполнения всех намеченных действий – в этом, по Р. Белбину, заключается роль:

1. «доводчика»
2. «председателя»
3. «оценщика»
4. «специалиста»

9. Субъективизм при оценке альтернатив вызван следующим феноменом психологии принятия решений:

1. якорный эффект
2. инерционный эффект
3. эффект реактивного сопротивления
4. все перечисленные эффекты могут привести к субъективизму

10. Какой способ решения проблем или принятия решений относится к эвристическому методу?

1. декомпозиция проблемы
2. ограниченная рациональность
3. эффект поляризации
4. феномен идиосинкразического кредита

11. Если участники группы еще до начала обсуждения или в ходе коллективного решения проблемы понимают невозможность повлиять на окончательное групповое решение, возникает:

1. эффект «социальной фасилитации»
2. феномен «выученного диссонанса»;
3. эффект «асимметрии качества решений»
4. феномен «ложного согласия»

12. Укажите область применения критериев оценки работы команды в целом и каждого сотрудника в частности:

1. область функционирования капитала – доход с инвестиций, доход по активам и т.д
2. область принятия решений в организации – управление, рост служащих и т.д
3. область новых разработок – поиск новой продукции, исследование рынка и т.д
4. критерии применимы во всех трех перечисленных областях

13. Для создания здорового психологического климата важно, чтобы каждый на предприятии определял свои позиции по отношению к себе и другим и при этом принимал следующие принципы своей деятельности:

1. владение навыками саморегуляции
2. настойчивость в достижении целей
3. увлечение новым, неизвестным

4. определение себя не в противопоставлении другим

14. Основные критерии нездорового психологического климата характеризуются способностью сотрудников предприятия реагировать определенным способом на события и изменения. Эти реакции заключаются:

1. открытость и терпимость к различиям, как между сотрудниками, так и при сравнении заданий, выполнении работ разными отделами
2. при тревоге основное внимание сотрудников направлено на положительные моменты
3. при выполнении заданий склонность к точности и тщательности
4. любовь к постановке диагнозов, как отдельным сотрудникам, так и предприятию и руководителям в целом

15. Какие перечисленные ниже качества руководителя мешают ему сформировать здоровый психологический климат в команде:

1. знает и умеет разделять и передавать ответственность
2. не четко следует своим функциональным границам и границам своих подчиненных
3. на изменение себя направляет больше энергии, чем на изменение других
4. может изменить себя в соответствии с сильными сторонами своих подчиненных
5. старается воспитывать качества зрелого лидера в последователях

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%

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	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	требований. Имели место грубые ошибки	знаний. Допущено много негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки, без ошибок
<u>Умения</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

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

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-13

1. Основные аспекты понятия "команда".
2. Сравнительная характеристика рабочей группы и команды.
3. Необходимость формирования команды и цели формирования команд.
4. Понятие социальной группы.
5. Классификация групп.
6. Анализ основных характеристик команды.
7. Формальные и неформальные группы, их типы и особенности.
8. Психологические факторы командообразования.
9. Этапы командообразования.
10. Основные способы управления командой.
11. Типы команд по задачам и вариантам исполнения.

12. Команды экспертов, испытателей, проектные, производственные и управленческие команды.
13. Принципы работы команд.
14. Сетевые команды управления.
15. Динамика командообразования.
16. Общая характеристика и содержание этапов жизненного цикла команды.
17. Источники и ресурсы эффективной команды: цели и задачи, подбор участников, технологии работы, вознаграждение.
18. Задачи аудита человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры в процессе формирования команды.
19. Специфика кадрового планирования и проектирования команды.
20. Анализ потенциала членов команды
21. Типы личностей и их модели поведения в команде: их достоинства и недостатки.
22. Роли лидера команды.
23. Виды ролевого распределения.
24. Рациональное распределение ролей в командах.
25. Эффективность командного управления.
26. Определение целей сложившихся команд.
27. Формирование целевых установок у команды.
28. Влияние различных ценностей на эффективность функционирования команды.
29. Самоуправляемые команды.
30. Применение принципов формирования команды в системе государственной и муниципальной службы

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Оценка «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	Оценка «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. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум / Ю. Г.

Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 575 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14217-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845139&idb=0>.

2. Резник Семен Давыдович. Стратегия кадрового менеджмента : Учебное пособие / Пензенский государственный университет архитектуры и строительства. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 211 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-017835-6. - ISBN 978-5-16-110838-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=835949&idb=0>.

3. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом в России: парадигмы и практика : Монография / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 174 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-011280-0. - ISBN 978-5-16-103448-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834256&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Кязимов К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09762-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842748&idb=0>.

2. Лифшиц Аркадий Семенович. Управление человеческими ресурсами: теория и практика : Учебное пособие / Ивановский государственный университет. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2024. - 266 с. - (Высшее образование). - Профессиональное образование. - ISBN 978-5-369-01711-1. - ISBN 978-5-16-106144-2. - ISBN 978-5-16-013205-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890530&idb=0>.

3. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : Монография / Государственный университет управления; Сургутский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 156 с. - (Научная мысль). - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009530-1. - ISBN 978-5-16-100187-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890886&idb=0>.

4. Чуланова Оксана Леонидовна. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : Монография / Сургутский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 364 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-012782-8. - ISBN 978-5-16-105764-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=628776&idb=0>.

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

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс].– Адрес доступа:

<http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

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

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

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

Электронная библиотечная система "Znaniium" <http://znaniium.com/>

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

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

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

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

Рецензент(ы): Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

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