

Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
**«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)**

Тульский филиал Финуниверситета

Кафедра «Экономика и менеджмент»



ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

МЕНЕДЖМЕНТ

Направление подготовки
38.03.01 «Экономика»

Все профили

*Одобрено кафедрой «Экономика и менеджмент»
(протокол от 18 апреля 2024г. № 9)*

Тула 2024

Содержание приложения к рабочей программе

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)	3
8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	3
11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).11	
11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения.....	11
11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	11
11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации.....	11
12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	11

6.2 Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю (согласно таблице 3)

Примерный перечень тем контрольных работ

1. Результативность и эффективность процесса менеджмента.
2. Концепция MBI - «менеджмент по инструкциям».
3. Основные функции управления и их значение в менеджменте.
4. Концепция MBO – «менеджмент по целям».
5. Основные процессы управления и их значение в менеджменте.
6. Концепция MBV - «менеджмент по ценностям».
7. Теория «научного менеджмента» Ф.У.Тейлора.
8. Административная школа А. Файоля.
9. Концепция «идеальной бюрократии» М. Вебера.
10. Школа человеческих отношений и Э. Мэйо.
11. Модели жизненного цикла организации и менеджмент.
12. Модель А. Адизеса.
13. Иерархия управления в организации.
14. Ролевые установки управленческого персонала по Г. Минцбергу.
15. Основные навыки управления по Р. Кацу.
16. Факторы внешней и внутренней среды организации.
17. Роль управленческой ситуации в деятельности менеджера.
18. Цели и планы организации.
19. Миссия организации и основные этапы ее разработки.
20. PEST анализ.
21. Анализ конкуренции в отрасли на основании пяти сил М. Портера.
22. SWOT анализ.
23. Оценка сложности внешней среды.
24. Неопределенность внешнего окружения организации. Метод И. Ансоффа.
25. Диаграмма Исикавы «Fish Bond».
26. Диаграмма «древо проблем» и «древо целей».
27. Процесс коммуникации: коммуникационные каналы, их емкость и коммуникационные сети.
28. Виды и роли организационных коммуникаций.
29. Проблемы построения эффективной коммуникации и их преодоление.
30. Типология власти по Р. Френчу и Б. Рейвену.
31. Централизация и децентрализация полномочий, преимущества и недостатки.
32. Норма управляемости в организации.
33. Типы организационных структур, их преимущества и недостатки.
34. Континуум лидерского поведения по Таннебауму и Шмидту.
35. Теория лидерских качеств Р. Стогдилла.
36. Концепции лидерского поведения. Исследования университета штата Огайо. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон.
37. Ситуационные теории лидерства. Модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара. Теория «путь-цель» Р. Хауза и Т. Митчелла.
38. Субституты и нейтрализаторы лидерства (С. Керр и Дж. Джермиер).
39. Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей Маслоу: достоинства и недостатки. Теория К. Алдерфера. Теория Д. МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
40. Теория «Х» и теория «Y» (Д. МакГрегор).
41. Процессуальные теории мотивации: теория справедливости (Дж. Адамс) и теория ожидания (В. Врум).

42. Процесс принятия решений: основные этапы.
43. Методы принятия решений.
44. Уровни участия подчиненных в принятии решений (В. Врум, А. Джаго).
45. Факторы эффективности менеджмента, связанные с результатами и ресурсами бизнеса.
46. Компетенции организации и их роль в повышении эффективности деятельности.
47. Модель Г. Хофстеде.
48. Модель Ф. Тромпенариуса и Хампден – Тернера.
49. Уровни организационной культуры (Э. Шэйн).
50. Социальная ответственность бизнеса.

Структура контрольных работ:

Вариант 1

Вопрос 1. Школа научного управления. Основные характеристики взглядов ее основоположников.

Вопрос 2. Работа менеджера по созданию благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе.

Задача. Допустим, один Ваш подчинённый ошибочно, в связи с недостаточным опытом, упустил крупную операцию. Другой – аналогичную сделку заключил, получив за это вознаграждение от поставщика. В первом случае компания упустила существенную выгоду, в другом – получила значительную прибыль. Опишите Вашу реакцию и действия в первой и второй ситуации.

Вариант 2

Вопрос 1 Школа человеческих отношений. Основные характеристики взглядов ее основоположников.

Вопрос 2 Возможность адаптации зарубежного опыта менеджмента к условиям России.

Задача. Сотрудник постоянно уклоняется от ответственности, переспрашивает, как следует выполнять текущую работу, но в результате все делает весьма старательно. Сотрудник работает в компании более полугода. Чем может быть вызвана эта ситуация? Каковы Ваши действия?

Вариант 3

Вопрос 1. Общее и особенное в соотношении понятий “организация” и “система”.

Вопрос 2. Жизненный цикл организации: характеристика стадий и процессов.

Задача. Постройте адаптивную структуру для организации, занимающейся розничной торговлей.

Вариант 4

Вопрос 1 Общие законы организации и характер их проявления.

Вопрос 2 Динамика организации: понятие, элементы процессов динамики организации, их классификация.

Задача Приведите примеры разновидностей жизненных циклов реальных организаций и реализуемых стратегий на каждом из их этапов на основе статистической информации из периодических источников.

Примеры тем домашнего творческого задания

1. Влияние современных технологий на процесс управления.
2. Влияние национальной культуры на организационное поведение и формирование организационной культуры.
3. Влияние организационных изменений на развитие компании.
4. Идеи всеобщего качества и их реализация в менеджменте.
5. Инструменты формирования и оценки человеческого капитала организации.
6. Информация как основа коммуникации и ключевой ресурс менеджмента.
7. Ключевые компетенции управленческого персонала.
8. Коммуникации как ценность современного менеджмента.

9. Контроль и контроллинг в системе менеджмента.
10. Креативный потенциал менеджмента.
11. KPI (Key Performance Indicators) как инструмент мотивации персонала.
12. Лидерство и стиль менеджмента.
13. Лидерство как фактор разрешения конфликтов в организации.
14. Материальные и нематериальные инструменты мотивации.
15. Методы разработки и принятия управленческих решений.
16. Модели принятия управленческих решений.
17. Мотивация и ее роль в механизме менеджмента.
18. Национальные особенности мотивационного менеджмента.
19. Опыт использования методов повышения эффективности в деятельности российских организаций.
20. Опыт использования сбалансированной системы показателей (ССП) в российских организациях.
21. Особенности выбора стиля руководства.
22. Особенности управления коммуникациями в системе менеджмента предприятия.
23. Партнерство и реализация власти.
24. Подходы к использованию неформальных коммуникаций.
25. Понятие власти и ее роль в коммуникациях и менеджменте.
26. Потенциал управленческого решения: ресурсы, критические факторы и решения.
27. Применение технологий тайм-менеджмента для повышения личной эффективности менеджера.
28. Проектирование корпоративной информационной системы (КИС).
29. Процессный подход в менеджменте.
30. Пути и средства повышения качества менеджмента и его эффективности.
31. Пути развития менеджмента в России
32. Распределение полномочий: централизация и децентрализация менеджмента.
33. Риск-менеджмент и повышение конкурентоспособности организации.
34. Роли менеджеров в современной организации и сущность управленческого труда.
35. Самоменеджмент, как инструмент личностного роста.
36. Ситуационное руководство, как подход для определения стиля управления.
37. Современные подходы к мотивации персонала.
38. Современные траектории менеджмента качества.
39. Специфические функции и службы контроллинга в системе менеджмента.
40. Сущность и предметная область труда современных управленцев.
41. Технологический менеджмент.
42. Тенденции изменений в современном менеджменте.
43. Типология подходов и технологий менеджмента и их содержание.
44. Управление сопротивлением к организационным изменениям.
45. Управленческие решения как способ реального разрешения проблем.
46. Формирование лидерских качеств менеджера.
47. Характеристики и качество управленческих решений.
48. Цифровизация технологий менеджмента.

Типовые тестовые задания по дисциплине

1. Менеджмент как управление в условиях рыночной экономики означает ... (возможно несколько вариантов ответа)
 - а) постоянное стремление к повышению эффективности деятельности
 - б) независимость организации от факторов внешней среды

- с) ориентацию организации на спрос и потребности рынка
 - д) использование линейно-функциональных структур управления
 - е) искусство достигать целей благодаря организации людей
2. Объектом управления в теории и практике менеджмента производственной организации являются ... (возможно несколько вариантов ответа)
- а) специалисты банка-кредитора
 - б) работники цеха, производственного подразделения
 - с) инфляционные процессы в экономике
 - д) уровень качества выпускаемой продукции
 - е) действия конкурента
3. Последовательность действий, из которых формируется воздействие субъекта управления на объект управления, называется ...
- а) функцией
 - б) процессом
 - с) методом
 - д) инструментом
 - е) задачей
4. Преобладание международных транзакций хозяйствующих субъектов над внутренними национальными представляет собой проявление такой тенденции менеджмента, как ...
- а) глобализация
 - б) диверсификация
 - с) информатизация
 - д) дезинтеграция
 - е) дифференциация
5. Совокупность способов и средств воздействия субъекта на объект управления для достижения определенных целей в менеджменте называется термином «... управления»
- а) функции
 - б) принципы
 - с) законы
 - д) методы
 - е) цели

Примеры практико-ориентированного задания.

Задача 1. Люди собирают монеты разных стран мира, а интересно ли собирать просто десятикопеечные монеты? Ответ очевиден, но не для тех, кто создает в России накопительные программы лояльности. Копить безликие очки — это же добрый вечер,— говорит Тимофей Бокарев.— А можно было бы давать людям не баллы, а уникальные объекты, которыми стоит обмениваться, чтобы собирать коллекцию и повышать их стоимость».

В России простор для применения теории игр колоссальный: Тимофей Бокарев уже в этом году планирует пустить свои средства и деньги инвесторов на создание собственных проектов в интернете (например, настоящий детский портал, на котором будет не страшно оставить ребенка) и системы лицензирования популярных развлекательных брэндов (чтобы покупать все «вторичные» права, например, на героев Диснея и выпускать сразу серию игр и проектов в разных медиа), открытие революционных WAP-ресурсов, качество которых будет соответствовать количеству аудитории (пользователей «мобильного Интернета» уже 14 млн.—гораздо больше, чем десять лет назад, когда Бокарев начинал бизнес). И везде без философии игры уже не обойтись, уверен создатель Next Media. Игра и раньше была неотъемлемой частью культуры. Когда-то даже войны проходили по игровому сценарию — люди ждали утра, строились, нападали — все по правилам. «А еще есть любовные игры»,— замечает Тимофей Бокарев. Ну а когда наступает эра экономики впечатлений, без игровых механик никуда не деться ни при создании продукта, ни в рекламе,

ни при управлении компаний.

Владельца Next Media Group интересуют не только метафоры — игры сами по себе могут быть неплохим бизнесом, если например этот бизнес — эдьютейнмент, то есть обучение через игру. «Образование консервативно по тем больше перспектив,— убежден Бокарев.— Если бы человек XVIII века попал в современный тренажерный зал, он бы обалдел. А попадет в МГУ на современную лекцию — ничего нового не заметит. Хотя очевидно, что обучение в игре на порядок эффективнее)».

В качестве пробного шара Тимофей Бокарев сделал несколько игротек для Российской детской клинической больницы и теперь хочет «клонировать» проект по всей стране чтобы в дети в стационарах имели возможность развлекаться и развиваться с помощью настольных игр. Одной из таких игр может стать его собственная разработка — уже в этом году Бокарев хочет издать первую отечественную ролевую игру Мирового уровня. «Я иллюзиями себя не тешу,— говорит он.— Просто философию игр я превращаю в систему. Пока она не выстрелила”. Но со временем станет понятно, что я делаю и зачем».

Многие планы Бокарева больше похоже на Мечты. Но когда-то так говорили и про планы пионера интернет-рекламы по созданию холдинга. Теперь Promo Interactive, с которого Бокарев начинал бизнес и которое принесло ему известность на рынке, дает лишь треть продаж всего холдинга, которые в 2006 году составили \$19 млн., — две трети приходятся на доходы, полученные на рынке мобильного контента (причем компании, входящие в Next Media, не продают эротику).

«У Тимофея всегда грандиозные планы,— говорит Евгений Этин. Послушаешь и думаешь: елки-палки, о чем он вообще говорит? Потом он что-то делает, делает.., раз — и все удалось». Когда Этин играет с Бокаревым в теннис, владелец Next Media часто проигрывает и каждый проигрыш переживает как драму. Бизнес для него — игра. А к играм он относится очень серьезно.

Задание к задаче:

1. Определите какой вид инноваций использует компания.
2. В чем заключается данная инновация?
3. Проанализируйте преимущества и недостатки представленной инновации.

Задача 2. Предприятие «Московская железная дорога» (МЖД) предполагает организовать в электричках систему питания пассажиров через интернет-службу заказов. Вскоре в электропоездах, взамен мелких предпринимателей-коробейников появятся сотрудники из службы разносной торговли Московской железной дороги. Все они будут одеты в специальную форму.

Предполагается, что первое время в электричках станут продавать мороженое, воду и газеты. Однако в будущем железнодорожники планируют организовать и горячее питание пассажиров. Официанты с тележками будут курсировать по вагонам на протяжении всего периода следования электропоезда.

Вопросы:

- 1) Определите, какие позитивные и негативные стороны несет в себе «система питания пассажиров».
- 2) Какие маркетинговые цели преследуют маркетологи МЖД, внедряя данную систему? Будет ли, с вашей точки зрения, иметь успех эта программа? Мнение обоснуйте.

Задача 3. Задача 16. Опыт инноваций в компании «W.L. Gore & Associates» Свобода, равенство и братство. В компании W.L. Gore & Associates нет ни формальных начальников, ни подчиненных, но есть атмосфера творчества и инновационности. Может ли функционировать компания, в которой все сотрудники имеют равное положение, сами определяют свой участок работы и добровольно подчиняются инициативным самовыдвиженцам, завоевавшим авторитет среди коллег? В принципе, в этом нет никакой фантастики: по такой схеме работают многие венчурные компании — небольшие коллективы энтузиастов, объединенных общей идеей. Однако если W.L. Gore & Associates и была такой венчурной фирмой, то почти полвека тому назад. Ныне это крупное предприятие, насчитывающее

более 7,5 тыс. человек, которые трудятся в нескольких странах и зарабатывают для него около \$2 млрд. в год. W.L. Gore & Associates выпускает около 1000 видов продукции – от водонепроницаемой ткани Gore-Tex, кабеля и медицинских имплантатов до гитарных струн. Инновации – это не только бизнес, но и способ существования W.L. Gore & Associates, а для этого ее уникальная сетевая структура подходит как нельзя лучше.

Волшебный материал. Инновационные венчурные предприятия всегда создаются на переднем крае прогресса – просто сам этот край постепенно перемещается с одного направления на другое. Сегодня лучшие умы сосредоточиваются в сфере информационных технологий или набирающих силу биотехнологий, но полвека назад не меньшим притяжением обладали и не исчерпавшие свой потенциал новых идей «традиционные» отрасли промышленности – авиационная, машиностроительная, химическая. В 1958 году Уильям Л. (Билл) Гор, дипломированный химик, проработавший 17 лет в корпорации DuPont, вместе с женой Женевиевой (Вьев) создал частное предприятие, которое назвал своим именем. Журнал «Управление компанией» № 11, 2006.

Билл Гор хотел заняться фторуглеродными пластиками – направлением, которое было незаслуженно отодвинуто на обочину прежним руководством DuPont. Во многом случайное изобретение в 1938 году тефлона (тетрафторэтилена) – исключительно прочного, долговечного, стойкого к колебаниям температуры и воздействию агрессивных химических веществ материала с очень низким коэффициентом трения – так и не подвигло DuPont на продолжение исследований в этом направлении. Организовав небольшую лабораторию прямо у себя дома, Билл Гор начал исследовать свойства фторпластиков и искать возможности их применения в различных отраслях. В 1961 году он нашел способ использования тефлона в качестве надежной изоляции для электропроводов. Это изобретение оказалось востребованным: W.L. Gore получила значительный доход и построила в Ньюарке (штат Делавэр) свой первый завод по выпуску кабелей. Эта продукция имела большой спрос и даже использовалась в лунной миссии Апполон-11.

Однако еще больший успех пришел к W.L. Gore & Associates в 1969 году, когда к семейному бизнесу подключился Роберт Гор, один из пяти детей Билла и Вьев, получивший диплом химика-технолога в университете Миннесоты. Он разработал процесс преобразования фторпласта в тонкую мембрану, поры которой были достаточно велики, чтобы пропускать воздух, но и достаточно малы, чтобы задерживать влагу. Кроме того, Роберт Гор придумал, как соединять эту мембрану с нейлоном или полиэстером, что позволяло получать тонкую «дышащую», но водонепроницаемую ткань. Для того времени данное изобретение было уникальным: ранее считалось, что в одной и той же материи невозможно соединить эти два свойства.

С 1971 года компания начала предлагать новую ткань, запатентованную под названием Gore-Tex, производителям одежды и обуви. Процесс внедрения проходил довольно медленно, так как потенциальные потребители поначалу просто не верили, что такой материал может существовать. Это заставило сотрудников компании заняться поисками возможностей применения Gore-Tex и других материалов на основе фторпластиков в иных отраслях – медицине, электронике, промышленном производстве. Только к концу 70-х первоначальный скепсис клиентов был преодолен, и с этого момента началось широкое использование Gore-Tex в различных сферах. Чтобы пропагандировать свой материал, W.L. Gore & Associates разработала нестандартный по тем временам рекламный прием. Как правило, новую ткань у нее покупали производители готовой одежды, которые затем передавали ее ритейлерам. Чтобы выйти напрямую на конечных потребителей, компания стала изготавливать ламинированные ярлычки с надписью: «Gore-Tex: Guaranteed to Keep You Dry» («Gore-Tex гарантирует, что вы останетесь сухими»), нашиваемые на подкладку. Впоследствии эту идею скопировала корпорация Intel в своей многолетней кампании Intel Inside.

Все эти годы в W.L. Gore & Associates складывалась оригинальная культура. Ее изобретателем и пропагандистом был сам Билл Гор, который за время работы в DuPont

проникся неприязнью к неповоротливости и бюрократизму крупной корпорации. По его словам, в иерархической компании люди общаются друг с другом только на автостоянке, так как это единственное место, где они могут не думать о том, кто чей начальник и кто к какому отделу принадлежит. Кроме того, согласно его наблюдениям, традиционная пирамидальная структура управления исчезала во время кризисов, когда в DuPont создавались специальные рабочие группы, которые действовали вне прежних правил, не боялись рисковать и зачастую добивались больших успехов. Поэтому Билл Гор, как гласит корпоративная легенда W.L. Gore & Associates, и задался вопросом: а зачем ждать кризиса? Почему нормальная деятельность компании не может быть организована по принципу самоуправляющихся команд, создаваемых в неформальном порядке для реализации проектов?

Еще одно нововведение, согласно той же легенде, относится к 1965 году. Билл Гор обходил только что построенный завод и вдруг осознал, что он больше не знает в лицо каждого сотрудника. При этом руководитель W.L. Gore & Associates всегда считал исключительно важным сохранение в коллективе атмосферы общего дела, инновационного прорыва, «горизонтальной» управленческой структуры, присущей небольшим фирмам. Поэтому в компании действует принцип, согласно которому под одной крышей не может работать больше 200 человек, причем каждый из них должен знать всех своих сослуживцев. В связи с этим нынешнее «ядро» компании на границе штатов Делавэр и Мэриленд представляет собой не типичный промышленный комплекс, а расположенные в радиусе пяти миль от дома Горов примерно 20 зданий, включающих как офисные, так и производственные площади. Все они находятся в некотором отдалении от оживленных дорог, окружены обширными зелеными насаждениями, с футбольными и волейбольными площадками и насчитывают максимум два этажа.

Только в Европе, где земля дорогая, W.L. Gore & Associates поневоле приходится размещать свои подразделения в высотках. В каждом здании W.L. Gore & Associates (по крайней мере в США) должен быть просторный кафетерий, непременно расположенный на юго-восточной солнечной стороне, и конференц-зал. В проектировании помещений обязательно принимают участие сотрудники, высказывающие свои пожелания относительно наилучшего размещения кабинетов, лабораторий, цехов и рабочих залов (они обычно объединены в «кластеры»).

Задания к задаче:

1. Определите организационную форму инновационной деятельности компании «W.L. Gore & Associates».
2. Каким образом Р.Гор обеспечивает защиту интеллектуальной собственности.
3. Перечислите все инновации компании «W.L. Gore & Associates», определите тип инноваций и предпосылки их осуществления.
4. Что, на Ваш взгляд, обеспечило успех нововведений компании?
5. Назовите причины высокой инновационной активности компании.
6. Подумайте, какие факторы способствуют, а какие, напротив, мешают инновационной деятельности в малом секторе по сравнению с инновациями в крупных компаниях.
7. Как Вы думаете, насколько эффективен принцип «под одной крышей не может работать больше 200 человек, причем каждый из них должен знать всех своих сослуживцев»?
8. Какую инновационную стратегию использует компания «W.L. Gore & Associates»?

Расчетная задача. По методу Бостонской консультационной группы (БКГ) проведите анализ выпускаемого ассортимента мебели предприятия ООО «Мебель» и предложите соответствующие стратегии хозяйственного портфеля.

Предприятие выпускает гарнитуры для гостиных, мебель для детских комнат, кухонную и спальную мебель. Данные о реализации мебели предприятием и конкурентами приведены в таблице. Дайте оценку состояния производства каждого вида мебели относительно конкурентов.

Ассортимент	Годовая продажа млн. руб.	Число конкурентов	Продажа конкурентами, млн. руб.			Годовой темп прироста продажи, %
			K1	K2	K3	
Мебель:						
гостиная	210	12	180	160	170	6
детская	160	14	125	90	85	14
кухонная	45	20	200	180	145	8
спальная	14	11	80	30	25	12

Критерии балльной оценки различных форм текущего контроля успеваемости

Организация текущего контроля успеваемости обучающихся по итогам семестра (модуля), по программам бакалавриата и магистратуры в соответствии с учебными планами по направлениям подготовки высшего образования утверждена приказом ФУ по основной деятельности № 0557/о от 23.03.2017

Таблица 6 – Виды работ обучающегося, формирующие текущий контроль по дисциплине

№ п/п	Вид учебной деятельности	Баллы	Максимум за семестр (модуль)
Измеримые виды контроля самостоятельной работы обучающихся			
1	Выполнение и защита ДТЗ	10	10
2	Аудиторная контрольная/срезовая работа	5	10
3	Тестирование/блиц опросы	0,4	4
4	Защита различных работ/презентаций по заданной теме	0,5	6
Интерактивные формы проведения занятий			
5	Посещение занятий, ведение конспекта лекции/семинара и работа с ним	0,1	4
6	Активное участие в интерактивном процессе	0,1	3
7	Ответы на вопросы на семинарском занятии	0,1	3
Всего за семестр (модуль)		40	

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/544945>
2. Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/535896>

Дополнительная литература

3. Менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 595 с. — (Высшее образование). —

- ISBN 978-5-534-18246-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/534603>
4. *Коротков, Э. М.* Менеджмент : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 566 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07327-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/510549>
5. *Иванова, И. А.* Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. А. Иванова, А. М. Сергеев. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 327 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18459-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ezpro.fa.ru:2058/bcode/535066>

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Комплект лицензионного программного обеспечения

1. лицензионное отечественное:
Astra Linux, Libre Office
2. лицензионное импортное:
ПО для ТСО лиц с ограниченными возможностями здоровья
3. свободно распространяемое:
Архиватор KDE (Ark)

11.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант»
2. Информационно-правовая система «Консультант Плюс»
3. Информационно-образовательные ресурсы личных кабинетов обучающихся платформы Финансового университета - <https://org.fa.ru/>

11.3 Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации

Не используются

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по учебной дисциплине осуществляется в учебных аудиториях для проведения учебных занятий. При освоении дисциплины используются технические средства мультимедийной техники аудиторий. Для проведения учебных занятий используются аудитории, оборудованные следующими техническими средствами: мультимедиа-проектором, экраном настенным или доской интерактивной с встроенной акустической системой для воспроизведения аудио файла, персональным (-ными) компьютером (-рами) с доступом к Internet-ресурсам и электронно-образовательной среде Финансового университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной

техникой с возможностью подключения в сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронно-образовательную среду Финансового университета