

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 03.12.2024 23:28:22
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ РАНХиГС
Факультет безопасности и таможни
Кафедра безопасности**

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Северо-Западного института
управления – филиала РАНХиГС
Хлутков А.Д.

ПРОГРАММА СПЕЦИАЛИТЕТА
Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.ДВ.03.01 «Управление в системе экономической безопасности»

38.05.01 «Экономическая безопасность»

ЭКОНОМИСТ
квалификация

очная, заочная
форма(ы) обучения

Год набора - 2022

Санкт-Петербург, 2022 г.

Авторы–составители:

кандидат экономических наук,
доцент кафедры безопасности

Тарасова Т.Н.

доцент, к.э.н., доцент

Олейник Н.М.

Заведующий кафедрой безопасности
к.э.н.

Тарасова Т.Н.

РПД «Управление в системе экономической безопасности» одобрена на заседании кафедры безопасности (протокол №1 от 30.08.2022). С изменениями: (протокол № 9 от 29.04.2024г.).

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины.
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература.
 - 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.
 - 7.4. Интернет-ресурсы
 - 7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина «Управление в системе экономической безопасности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-12	Способность принимать оптимальные управленческие решения в целях обеспечения экономической безопасности	ПКс-12.1	Способен формировать представление о системе и механизме управления хозяйствующим субъектом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

Профессиональные задачи/ Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Подготовка управленческого решения, контроль реализации поставленных задач. Подготовка управленческих решений по вопросам экономической безопасности	ПКс-12.1	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> • объективные тенденции развития современного менеджмента; • закономерности, принципы и методы управления социально-экономическими системами; • основные организационные структуры управления организациями; • основные функции менеджмента и механизмы их реализации в практике управления организациями; • тенденции и перспективы развития менеджмента в будущем.
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> • ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;
		на уровне навыков: <ul style="list-style-type: none"> • методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); • современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа. Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее - ДОТ)

Для очной формы обучения (5, 6 семестры) трудоемкость контактной работы с преподавателем составляет 74 академических часа (из них 36 часов – лекции (18 часов в 5 семестре и 18 часов в 6 семестре), 36 часов – практические занятия (18 часов в 5 семестре и 18 часов в 6 семестре), 2 часа консультации), самостоятельной работы – 70 академических часов.

Для заочной формы обучения (5, 6 семестры) трудоемкость контактной работы с преподавателем составляет 20 академических часов (из них 8 часов – лекции (4 часа в 5 семестре и 4 часа в 6 семестре), 8 часов – практические занятия (4 часа в 5 семестре и 4 часа в 6 семестре), 2 часа консультации), самостоятельной работы – 112 академических часов (64 часов в 5 семестре и 58 часов в 6 семестре), промежуточный контроль – 4 академических часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Управление в системе экономической безопасности» относится к вариативной части Блока 1 направления подготовки специалистов 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: «Теория организации», «Самоменеджмент» / «Самоорганизация личности», «Экономическая теория», и др.

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения обучающимися следующими дисциплинами: «Управление персоналом», «Бизнес-планирование», «Антикризисное управление».

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачёт с оценкой (для заочной формы обучения), зачёт и зачёт с оценкой (для очной формы обучения).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziude.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Учебно-тематический план Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточно й аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Введение в менеджмент.	16	4		4		8	Д

	Сущность управления как вида деятельности. Теория управления и менеджмент как учебные дисциплины							
Тема 2	Эволюция управленческой мысли	18	4		4		10	Т
Тема 3	Законы, закономерности и принципы менеджмента. Стили и методы управления.	18	4		4		10	КС
Тема 4	Организационные структуры в менеджменте.	20	6		6		8	УО
		72	18		18		36	Зачёт
Тема 5	Функции менеджмента. Планирование и организация	16	4		4		8	Т
Тема 6	Контроль как функция менеджмента.	16	4		4		8	Д
Тема 7	Человек в системе менеджмента. Мотивация и стимулирование	14	4		4		6	УО
Тема 8	Человек в системе менеджмента. Власть и лидерство	14	4		4		6	Т
Тема 9	Эффективность менеджмента как условие обеспечения экономической безопасности	10	2		2		6	КС
Консультация							2	
Промежуточная аттестация		72	18		18		34	Зачёт с оценкой
Всего:		144	36		36		70	

Условные обозначения: УО – устный опрос; Т – тестирование; Д – дискуссия; КС-кейс – стадии.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Введение в менеджмент. Сущность управления как вида деятельности. Теория управления и менеджмент как учебные дисциплины	13	1				12	Д
Тема 2	Эволюция управленческой мысли	13			1		12	Т
Тема.3	Законы, закономерности и принципы менеджмента. Стили и методы управления.	18	1		1		16	КС
Тема 4	Организационные структуры в менеджменте.	18	1		1		16	УО
Тема 5	Функции менеджмента. Планирование и организация	14	1		1		12	Т
Тема 6	Контроль как функция менеджмента.	14	1		1		12	Д
Тема 7	Человек в системе менеджмента. Мотивация и стимулирование	14	1		1		12	УО
Тема 8	Человек в системе менеджмента. Власть и лидерство	14	1		1		12	Т
Тема 9	Эффективность менеджмента как условие обеспечения экономической	16	1		1		14	КС

	безопасности						
Консультация	2						
Промежуточная аттестация	8						Зачёт с оценкой
Всего:	144	8		8		11 8	

* - не входит в общий объём дисциплины.

Условные обозначения: УО – устный опрос; Т – тестирование; Д – дискуссия; КС- кейс – стадии.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в менеджмент. Сущность управления как вида деятельности. Теория управления и менеджмент как учебные дисциплины.

Сущность и процесс менеджмента. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление». Управление и воздействие.

Менеджмент как вид деятельности человека. Менеджмент как процесс. Менеджмент как иерархическая организационная структура. Менеджмент как категория людей, занятых управлением. Менеджмент как самостоятельная область знаний.

Место менеджмента в системе управленческих дисциплин. Цели и задачи изучения менеджмента. Значение изучения менеджмента в обеспечении экономической безопасности системы.

Тема 2. Эволюция управленческой мысли.

Эволюция концепций менеджмента в развитии социально-экономических систем. Управленческие революции.

Школа научного управления (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Ф. Гилбрет).

Классическая (административная) школа управления (А. Файоль, М. Вебер).

Школа (человеческих отношений и поведенческих наук) психологии (Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).

Школа (количественная) науки управления (Р. Акофф).

Системный, процессный и ситуационный подход к управлению.

Тема 3. Законы, закономерности и принципы менеджмента. Стили и методы управления. Управленческий цикл.

Законы менеджмента (закон общности целей, закон внешнего дополнения, закон специализации управления, закон интеграции управления, закон оптимального сочетания централизации и децентрализации управления, закон демократизации управления, закон инерции, закон экономии времени, закон пропорционального развития системы управления).

Закономерности менеджмента (процесса менеджмента; функций и методов менеджмента; управленческих решений; управляющей и управляемой систем организации; внутренней и внешней среды организации; развития менеджмента).

Общие и частные принципы менеджмента, их содержание и значение.

Стили управления (авторитарный, демократический, либеральный, смешанный).

Методы управления (административные, экономические, психологические).

Тема 4. Организационные структуры в менеджменте.

Организационная структура как основа системы управления. Составляющие организационной структуры (элементы, уровни связи). Типология организационных структур.

Иерархические структуры (линейные, дивизионы).
Адаптивные структуры (проектные, матричные).
Современные организационные структуры (сетевые, виртуальные).

Тема 5. Функции менеджмента. Планирование и организация.

Понятие о функциях менеджмента.

Сущность планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование. Принципы планирования.

Организация как функция менеджмента. Принципы организации. Этапы организации. Содержание функции организации (делегирование, департаментализация, диапазон контроля, норма управляемости, централизация и децентрализация управления, регламентация)

Тема 6. Контроль как функция менеджмента.

Контроль как функция менеджмента.

Критерии проведения контроля.

Этапы проведения контроля. Виды контроля (предварительный, текущий, заключительный).

Тема 7. Человек в системе менеджмента. Мотивация и стимулирование.

Человек как основной ресурс в управлении. Мотивация как функция менеджмента. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Стимулирование. Методы мотивации и стимулирования.

Тема 8. Человек в системе менеджмента. Власть и лидерство.

Феномен лидерства. Лидерство и руководство.

Власть и влияние как ресурс менеджмента. Формы власти (традиционная, харизматическая, основанная на принуждении, основанная на вознаграждении, экспертная).

Тема 9. Эффективность менеджмента как условие обеспечения экономической безопасности.

Понятие и сущность эффективности менеджмента. Угрозы и возможности. Организационное изменение как условие развития экономической системы. Соппротивление изменениям. Уязвимость социально-экономической системы.

4. Материалы текущего контроля успеваемости

Промежуточная аттестация проводится устно в ДОТ/письменно с прокторингом/тестирование с прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации:

Тестирование (Т): осуществляется с использованием опросника, содержащего варианты ответов;

Устный опрос (УО).

Зачёт с оценкой: Устный опрос по билетам

Тема (раздел)	Формы (методы) текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в менеджмент. Сущность управления как вида деятельности. Теория управления и менеджмент как учебные дисциплины	Д
Тема 2. Эволюция управленческой мысли	Т
Тема 3. Законы, закономерности и принципы менеджмента. Стили и методы управления.	КС
Тема 4. Организационные структуры в менеджменте.	УО
Тема 5. Функции менеджмента. Планирование и организация	Т
Тема 6. Контроль как функция менеджмента.	Д
Тема 7. Человек в системе менеджмента. Мотивация и стимулирование	УО
Тема 8. Человек в системе менеджмента. Власть и лидерство	Т
Тема 9. Эффективность менеджмента как условие обеспечения экономической безопасности	КС

4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.2.1. Дискуссия (темы 1, 6)

Примерный перечень вопросов для коллективного обмена мнениями, вариантами решений, сопоставление информации, предложений, идей.

1. Понятия «менеджмент» и «управление». В чем их сходство или различие?
2. Каковы составляющие менеджмента как науки?
3. Приведите несколько определений менеджмента, проанализируйте их и соотнесите каждое определение с сущностью менеджмента.
4. Что такое контроль и какова его роль в управлении организациями?
5. Как организован процесс контроля и какие этапы принято выделять?
6. Что и как измеряют менеджеры и как организован процесс измерения результатов?

4.2.2. Тестирование (темы 2, 5, 8)

Примеры тестовых заданий

Тема 2 «Эволюция управленческой мысли»:

1. Одним из первых, кто дал характеристику управления как особой сферы деятельности был:

- А. Сократ;
- Б. Платон;
- В. Александр Македонский;
- Г. Аристотель;
- Д. Фредерик Уинслоу Тейлор;
- Е. Анри Файоль

2. Универсальные принципы управления, применимые к любому его объекту, разработала школа:

- А. научного управления (рационалистическая);
- Б. классическая (административная);
- В. психологии и человеческих отношений;
- Г. науки управления (количественная);
- Д. рациональной бюрократии;

Е. гуманистического управления.

3. Исследования неформальных групп начал проводить:

- А. Фридерик Уинслоу Тейлор;
- Б. Лилиан Гилбретт (Джилбретт);
- В. Анри Файоль;
- Г. Элтон Мэйо;
- Д. Мэри Паркер Фоллет;
- Е. Гэррингтон Эмерсон.

4. Для школы научного управления характерно:

- а) недостаточное внимание к человеческому фактору;**
- б) отсутствие интереса к социально-психологическим аспектам управления;**
- с) отделение функции планирования от фактического выполнения работы;**
- д) акцентирование внимания на цеховом управлении.**

А. только вариант, *a*;

Б. варианты, *a*, *b* и *d*;

В. варианты, *a*, *c* и *d*;

Г. варианты *b*, *c* и *d*;

Д. все варианты являются верными;

Е. ни один из вариантов, т.к. все они характеризуют административный подход в управлении.

5. Универсальные принципы управления, применяемые к любому его объекту, разработала школа:

- 1) классическая (административная)
- 2) научного управления (рационалистическая)
- 3) психологии и человеческих отношений
- 4) науки управления (количественная)

6. Исследования неформальных групп начал проводить:

- 1) Э. Мейо
- 2) А. Файоль
- 3) Ф. Тейлор
- 4) Г. Эмерсон

7. Управление — это:

- а) процесс руководства отдельным работником или группой работников;**
- б) управление социально-техническими системами;**
- с) целенаправленное воздействие объекта управления на субъект управления для согласования деятельности и достижения конечного результата;**
- д) последовательность действий, из которых формируется воздействие;**
- е) влияние на деятельность человека, согласующее его труд с деятельностью других людей и ведущее к достижению общей цели или общего результата.**

А. все варианты ответов соответствуют определению управления;

Б. только варианты *c* и *e* не противоречат определению понятия управления;

В. только вариант *d*;

Г. только вариант, *a*;

Д. варианты, *a* и *b*;

Е. ни один из предложенных вариантов не может считаться полным и корректным определением управления.

4.2.3. Устный опрос – темы 4, 7

Типовые вопросы для опроса на занятиях.

Что такое мотивация и какова ее роль в управлении организациями?

1. Как сформировались научные подходы к мотивации?
2. Что такое содержательные и процессуальные теории мотивации?
3. Что такое вознаграждение и какие вознаграждения бывают?
4. Что представляет собой концепция Мак-Грегора о двух моделях поведения человека и какова ее роль в теории и практике мотивации?
5. Что представляет собой иерархическая теория мотивации А. Маслоу и какова ее роль в развитии теории и практике мотивации?
6. Что представляет собой теория выживания, принадлежности и роста К. Алдерфера?
7. Что представляет собой теория потребностей МакКлеланда?
8. Что представляет собой двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга и какое влияние она оказала на теорию и практику управления?
9. Что представляет собой теория ожидания В. Врума?
10. Что представляет собой теория справедливости Дж. С. Адамса, ее применение в практике управления?

4.2.4. Кейс-стади – темы 3, 9

Типовой пример обучения по методу кейс-стади.

Тема 3 «Законы, закономерности и принципы менеджмента. Стили и методы управления. Управленческий цикл»

Кейс: Выбор между централизацией и децентрализацией

Одна из основных задач, встающих перед компаниями в процессе организационной трансформации, - выбор между двумя полярными подходами: централизованной и децентрализованной моделями организации управления. Каждый из подходов имеет свои преимущества и недостатки. Централизованная модель позволяет усилить контроль, централизовать принятие решений и сократить общую численность за счет концентрации ресурсов. Децентрализованная модель, напротив, позволяет достичь гибкости и оперативности в принятии решений, учитывающих локальную специфику ведения бизнеса на территории присутствия компании.

Организаций, придерживающихся крайних форм — полной централизации или децентрализации, — немного, хотя они, конечно, существуют. Но обычно большая часть компаний старается балансировать между полюсами обоих подходов, добиваясь баланса между относительной свободой действий, гибкостью и полномочиями на местах, с одной стороны, и обеспечением необходимого контроля и унификации стандартов деятельности — с другой. Данный подход можно представить в виде своего рода эквалайзера, на котором организация пытается найти нужный ей баланс централизации и децентрализации.

Приступив к трансформации, компания «Полюс», одна из крупнейших в России и четвертая в мире по объему добычи золота, поставила перед собой глобальную цель — обеспечить возможности для наращивания объема производства. Это подразумевало среди прочего оптимизацию издержек, увеличение гибкости, повышение контроля над процессами, координацию работы структурных подразделений и т. д.

Часть этих задач, как уже говорилось, можно решить за счет централизации: она позволяет взять процессы под строгий контроль и сократить затраты. С другой стороны, этот же подход способствует расширению бюрократии и замедляет процесс принятия

решений. В свою очередь, с этими проблемами помогает справиться децентрализация: она способствует повышению гибкости, наделяет менеджеров на местах дополнительной ответственностью и выравнивает структуру компании, делая ее плоской.

Достижению традиционного баланса в данном случае мешают дополнительные особенности, обусловленные историей самой компании, ее географией, уровнем развития региональной инфраструктуры и т. п., например, движение от централизации к децентрализации предполагает наращивание компетенций и технологий на местах, что далеко не всегда возможно из-за их отсутствия и высокой стоимости их «перемещения».

Решить эту проблему позволяет новый для нашей страны подход к выбору оптимального баланса между централизацией и децентрализацией. Суть его сводится к разделению факторов централизации на несколько с возможностью выбрать оптимальное значение параметров (положение воображаемого эквалайзера) уже не совокупно, а по каждому фактору в отдельности. К таким параметрам относятся: ресурсы, работники, технологии, властные полномочия, методология и т. д. Финальная комбинация уже не может быть однозначно отнесена к централизации или децентрализации. Каждая функция может быть полностью централизованной по одному параметру и децентрализованной по другому. Например, ресурсы централизуются, а полномочия по принятию решений, наоборот, уходят на места. Такая комбинация, обычно характеризующая центры компетенций, позволяет получить преимущества обоих подходов: унифицировать методологию и процессы, технологию, сократить затраты на персонал, при этом обеспечить скорость и своевременность принятия решений на местах.

Приняв во внимание описанные выше особенности, «Полюс» в своей трансформации использовал расширенную модель. В первую очередь он учредил несколько специализированных сервисных центров, которые занялись обслуживанием его производственных активов. Среди вновь созданных организаций — исследовательский центр, в зону ответственности которого входит проведение разработок в сфере горной добычи и обогащения руды; транспортная фирма, обеспечивающая все виды перевозок как людей, так и оборудования; институт, проектирующий объекты компании; фирма, которая их строит; сервис, отвечающий за безопасность; предприятие, занимающееся кадровыми, бухгалтерскими вопросами, ИТ-поддержкой и т. д. В этих организациях сегодня работает примерно половина всех сотрудников «Полюса».

Необходимость бороться с бюрократическими проволочками, наделить руководителей и специалистов на местах ответственностью, дать им право чаще действовать самостоятельно и за счет этого ускорить процесс вынесения решений и в целом повысить гибкость всей структуры были весомыми аргументами в пользу децентрализации некоторых функций и систем. Таким же аргументом стала широкая география работы «Полюса»: его предприятия находятся в четырех регионах — в Республике Саха (Якутия), Красноярском крае, Иркутской и Магаданской областях. Среди прочего это означает, что персонал разных месторождений приступает к работе и оканчивает ее в разное время — и с этим связаны существенные сложности и издержки.

Несмотря на объективные предпосылки для децентрализации, провести ее было непросто. Поскольку месторождения «Полюса» расположены вдали от городов и центров инфраструктуры, компания ощущала серьезную нехватку качественных ресурсов, необходимых для внедрения децентрализованной модели. Среди прочего она испытывала недостаток квалифицированных управленческих кадров, которые требовались для контроля за деятельностью активов и обеспечения слаженности их работы. Это было особенно важно, поскольку все месторождения «Полюса» имеют свою историю и традиции, в том числе в том, что касается управления.

Вопросы:

1. Какие достоинства и недостатки централизованной и децентрализованной модели организации управления на примере компании Полюс Вы можете назвать?
2. Какие трудности переживает компания Полюс при смене модели управления?
3. Какую практическую ценность несут в себе принципы менеджмента? Как их можно использовать?
4. Какую практическую ценность несут перемены в управлении для компании Полюс?
5. В чем суть подхода к выбору оптимального баланса между централизацией и децентрализацией?
6. Опишите, как проходил процесс трансформации модели управления компании Полюс.
7. Приведите примеры несоблюдения законов и закономерностей менеджмента и возможных последствий.
8. Какие методы управления применяют менеджеры в современных организациях?

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1.1. Зачёт с оценкой проводится с применением следующих методов на усмотрение преподавателя:

- устный опрос по зачетным билетам, в каждом из которых не менее 2-х вопросов;
- письменный тест, состоящий из серии закрытых вопросов (не менее 30).

5.1.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКС-12 Способен формировать представление о системе и механизме управления хозяйствующим субъектом	формирует представление о системе и механизме управления хозяйствующим субъектом	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии – максимум баллов 19-25 баллов Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. 10-18 баллов Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. 1-9 баллов Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между

		<p>анализом, аргументацией и выводами. 0 баллов</p> <p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса.</p> <p>10-15 баллов</p> <p>многоплановое решение задачи</p> <p>6-9 баллов</p> <p>стандартное решение задачи с арифметическими ошибками</p> <p>1-5 баллов</p> <p>задача решена с некоторыми неточностями или не в полной мере</p> <p>0 баллов</p> <p>неверное решение или задача не решена</p>
--	--	--

Перечень вопросов для подготовки к зачёту (5 семестр очного обучения) и зачёту с оценкой (6 семестр заочного обучения)

1. Сущность и процесс менеджмента. Соотношение понятий «менеджмент» и «управление». Управление и воздействие.

2. Менеджмент как вид деятельности человека. Менеджмент как процесс. Менеджмент как иерархическая организационная структура. Менеджмент как категория людей, занятых управлением. Менеджмент как самостоятельная область знаний.

3. Место менеджмента в системе управленческих дисциплин. Цели и задачи изучения менеджмента. Значение изучения менеджмента в обеспечении экономической безопасности системы.

4. Эволюция концепций менеджмента в развитии социально-экономических систем. Управленческие революции.

5. Школа научного управления (Ф. Тейлор).

6. Школа научного управления (Г. Эмерсон).

7. Школа научного управления (Ф. Гилбрет).

8. Административная школа управления (А. Файоль).

9. Административная школа управления (М. Вебер).

10. Школа (человеческих отношений и поведенческих наук) психологии (Э. Мэйо).

11. Школа (человеческих отношений и поведенческих наук) психологии (А. Маслоу).

12. Школа (человеческих отношений и поведенческих наук) психологии (Д. МакГрегор).

13. Школа (человеческих отношений и поведенческих наук) психологии (Ф. Герцберг).

14. Школа (количественная) науки управления (Р. Акофф).

15. Системный, процессный и ситуационный подход к управлению.

16. Законы менеджмента (закон общности целей).

17. Законы менеджмента (закон внешнего дополнения).

18. Законы менеджмента (закон специализации управления).

19. Законы менеджмента (закон интеграции управления).

20. Законы менеджмента (закон оптимального сочетания централизации и

децентрализации управления).

21. Законы менеджмента (закон демократизации управления).

22. Законы менеджмента (закон инерции).

23. Законы менеджмента (закон экономии времени).

24. Законы менеджмента (закон пропорционального развития системы управления).

25. Закономерности менеджмента (процесса менеджмента; функций и методов менеджмента; управленческих решений).

26. Закономерности менеджмента (управляющей и управляемой систем организации; внутренней и внешней среды организации; развития менеджмента).

27. Общие и частные принципы менеджмента, их содержание и значение.

29. Стили управления (авторитарный, демократический, либеральный, смешанный).

30. Методы управления (административные, экономические, психологические).

31. Организационная структура как основа системы управления. Составляющие организационной структуры (элементы, уровни связи).

32. Типология организационных структур. Иерархические структуры (линейные, дивизионы).

33. Типология организационных структур. Адаптивные структуры (проектные, матричные).

34. Организационная структура как основа системы управления. Современные организационные структуры (сетевые, виртуальные).

Вопросы для подготовки к зачёту с оценкой (6 семестр очного и заочного обучения)

35. Понятие о функциях менеджмента. Управленческий цикл.

36. Сущность планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование.

37. Сущность планирования. Принципы планирования.

38. Организация как функция менеджмента. Принципы организации.

39. Организация как функция менеджмента. Этапы организации.

40. Организация как функция менеджмента. Содержание функции организации (делегирование, департаментализация, диапазон контроля, норма управляемости, централизация и децентрализация управления, регламентация).

41. Контроль как функция менеджмента. Место контроля в управленческом цикле. Функции контроля.

42. Контроль как функция менеджмента. Критерии проведения контроля.

43. Контроль как функция менеджмента. Этапы проведения контроля.

44. Виды контроля (предварительный, текущий, заключительный).

45. Мотивация как функция менеджмента. Содержательные теории мотивации.

46. Мотивация как функция менеджмента. Процессуальные теории мотивации.

47. Мотивационный комплекс трудовой деятельности.

48. Мотивация и стимулирование. Методы мотивации и стимулирования.

49. Феномен лидерства. Лидерство и руководство.

50. Власть и влияние как ресурс менеджмента. Формы власти (традиционная, харизматическая, основанная на принуждении, основанная на вознаграждении, экспертная).

51. Понятие и сущность эффективности менеджмента. Эффективность и результативность.

52. Организационное изменение как условие развития экономической системы. Сопротивление изменениям.

53. Уязвимость социально-экономической системы. Угрозы и возможности.

5.1.3. Показатели и критерии оценивания текущих и промежуточных форм контроля

Оценочные средства (формы текущего и промежуточного контроля)	Показатели оценки	Критерии оценки
Дискуссия	<p>Время выступления – 3-5 минут. Формат выступлений: устное сообщение; сообщение с презентацией; сообщение с раздаточным материалом. Выступление с предъявление своих аргументированных мнений, решений (с представлениями фактов, примеров, доказательств своей точки зрения, позиции).</p>	<p>Каждый критерий оценки выступления оценивается в 1 балл. Максимальная оценка 3 балла.</p>
Тестирование	<p>Количество правильных ответов на вопросы теста</p>	<p>За каждый правильный ответ обучающийся получает 0,5 балла. Тест содержит 80 вопросов. Менее 50% – 0 баллов; Максимально возможное количество баллов за тест - 40</p>
Зачет и зачет с оценкой	<p>Полнота, глубина и корректность формулирования ответа.</p>	<p>19-25 баллов Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.</p> <p>10-18 баллов Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком,</p>

		<p>привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;</p> <p>1-9 баллов Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>0 баллов Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>
		<p>В билете содержится одна задача</p> <p>10-15 баллов многоплановое решение задачи</p> <p>6-9 баллов стандартное решение задачи с арифметическими ошибками</p> <p>1-5 баллов задача решена с некоторыми неточностями или не в полной мере</p> <p>0 баллов неверное решение или задача не решена</p>
Устный опрос	Корректность и полнота ответов	<p>Полный, развернутый, обоснованный ответ – 1 балла</p> <p>Правильный, но неполный ответ – 0,5 балла</p> <p>Неверный ответ – 0 баллов</p>
Кейс-стади	Умение анализировать практическую ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.	<p>Баллы начисляются от 1 до 5 в зависимости от сложности исследования и анализа конкретных или смоделированных случаев, событий или явлений в области управления организациями.</p>

5.1.4. Шкала перевода оценки из многобалльной системы в пятибалльную

Перевод балльных оценок в академические отметки «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

- «Отлично» (А) - от 96 по 100 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным

материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено максимальным числом баллов.

- «Отлично» (В) - от 86 по 95 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

- «Хорошо» (С) - от 71 по 85 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Хорошо» (D) - от 61 по 70 баллов – теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

- «Удовлетворительно» (E) - от 51 по 60 баллов – теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

- «неудовлетворительно» (EX)-от 0 по 50 баллов - теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы носят существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, некоторые из выполненных заданий выполнены с ошибками.

Критерии оценки ответа на вопросы на зачёте:

«Зачтено» ставится в том случае, если студент продемонстрирует знание основных понятий, относящихся к изучаемой дисциплине, правильно ответить, по крайней мере, на один дополнительный вопрос, в состоянии выполнить практические действия. Ответ должен быть логичным и последовательным, либо студент способен уточнить содержание ответа

«Не зачтено» ставится в том случае, если студент не демонстрирует знание основных понятий, относящихся к изучаемой дисциплине, не отвечает ни на один дополнительный вопрос, и изложение ответа на вопрос не последовательное и не логичное. При этом, студент не в состоянии выполнить практические действия.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе балльно-рейтинговой системы (БРС). Использование БРС осуществляется в соответствии с приказом от 06 сентября 2019 г. №306 «О применении балльно-рейтинговой системы оценки знаний обучающихся».

Схема расчетов сформирована в соответствии с учебным планом направления, согласована с руководителем научно-образовательного направления, утверждена деканом факультета.

Схема расчетов доводится до сведения студентов на первом занятии по данной дисциплине, является составной частью рабочей программы дисциплины и содержит информацию по изучению дисциплины, указанную в Положении о балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в РАНХиГС.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой максимально-расчетное количество баллов за семестр составляет 100, из них в рамках дисциплины отводится:

40 баллов - на промежуточную аттестацию

40 баллов - на работу на семинарских занятиях

20 баллов - на посещаемость занятий

В случае если студент в течение семестра не набирает минимальное число баллов, необходимое для сдачи промежуточной аттестации, то он может заработать дополнительные баллы, отработав соответствующие разделы дисциплины, получив от преподавателя компенсирующие задания.

В случае получения на промежуточной аттестации неудовлетворительной оценки студенту предоставляется право повторной аттестации в срок, установленный для ликвидации академической задолженности по итогам соответствующей сессии.

Обучающийся, набравший в ходе текущего контроля в семестре от 51 до 60 баллов, по его желанию может быть освобожден от промежуточной аттестации.

Количество баллов	Экзаменационная оценка	
	прописью	буквой
96 – 100	отлично	А
86-95	отлично	В
71 – 85	хорошо	С
61 – 70	хорошо	Д
51 – 60	удовлетворительно	Е
0 – 50	неудовлетворительно	ЕХ

51–100 баллов - зачет

0–50 баллов - незачет

6. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Управление в системе экономической безопасности» изучается студентами на третьем курсе. При подготовке к лекционным занятиям обучающемуся следует ознакомиться с учебно-тематическим планом изучаемой учебной дисциплины, а также с календарным планом прохождения соответствующего курса.

В процессе лекционного занятия обучающийся ведет свой конспект лекций, делая записи, касающиеся основных тезисов лектора. Это могут быть исходные проблемы и вопросы, ключевые понятия и их определения, важнейшие положения и выводы, существенные оценки и т.д.

В заключительной части лекции обучающийся может задать вопросы преподавателю по содержанию лекции, уточняя и уясняя для себя теоретические моменты, которые остались ему непонятными.

Самостоятельная работа обучающегося, прежде всего, подразумевает изучение им учебной литературы, рекомендуемой рабочей программой дисциплины.

Важнейшим средством активизации личности в обучении выступают активные методы обучения. Активные методы обучения – это методы, которые побуждают обучающегося к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. Значительную роль в изучении данной дисциплины выполняют дискуссии, кейс-стади, практические занятия, которые призваны, прежде всего, закреплять теоретические знания, полученные в ходе прослушивания и запоминания лекционного материала, изучения источников, ознакомления с учебной и научной литературой. Тем самым дискуссии, кейс-стади, практические занятия способствуют получению студентами наиболее качественных знаний, а также позволяют осуществлять со стороны преподавателя текущий контроль над успеваемостью студентов.

Дискуссия – это процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и

разрешении теоретических и практических проблем. Участвуя в дискуссии, обучающийся учится точно выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументировано возражать, опровергать ошибочную позицию сокурсника. Для этого необходим высокий уровень интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания. Во время дискуссии преподаватель задаёт вопросы, делает отдельные замечания, уточняет основные положения доклада студента, фиксирует противоречия в рассуждениях.

Метод кейс-стади (case-study) - техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Метод кейс-стади – это инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. Метод способствует развитию у обучающегося самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументированно высказать свою. С помощью этого метода обучающийся имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы.

Предусмотрена работа слушателей на практических занятиях по рассмотрению основных вопросов менеджмента в деятельности организации.

Устный опрос — наиболее распространенный метод контроля знаний обучающегося. При устном опросе устанавливается непосредственный контакт между преподавателем и обучающимся, в процессе которого преподаватель получает широкие возможности для изучения индивидуальных особенностей усвоения учебного материала.

Проверка знаний обучающихся происходит и через тестирование. Тестирование – это метод такой проверки знаний, умений и навыков, где испытуемый выполняет ряд специальных тестовых заданий. Тестирование обучающихся проходит в режиме онлайн.

Таким образом, посещение обучающимся лекционных занятий, активная самостоятельная работа, а также участие в дискуссиях, кейс-стади, практических занятиях необходимы для подготовки и успешной сдачи зачёта с оценкой как формы итогового контроля.

При подготовке к зачёту необходимо исходить из перечня контрольных вопросов. Зачёт, как правило, проводится в устной форме. При оценивании знаний студентов экзаменатор руководствуется, прежде всего, следующими критериями:

- правильность ответов на вопросы;
- полнота и лаконичность ответа;
- логика и аргументированность изложения.

Более подробную информацию о методике подготовки и сдачи зачёта обучающийся может получить у преподавателя.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Основная литература

1. Менеджмент: учебник для прикладного бакалавриата / под общ. ред. А.Л. Гапоненко. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 398 с. Режим доступа: http://nwipa.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&found=912&start=0&&sort_desc=1&limit=20&forder=cat_bb_year&&par=82977&func=detail

2. Мардас, Анатолий Николаевич. Теория менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для академ. бакалавриата [по экон. направлениям] / А. Н. Мардас, О. А. Гуляева; Петерб. гос. ун-т путей сообщения. - 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. дан. - М.: Юрайт, 2018. - 288 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/teoriya-menedzhmenta-415363>

3. Менеджмент: учебник для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов [и др.];

под ред. Ю. В. Кузнецова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 448 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-413129>

4. Менеджмент в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / И. Н. Шапкин [и др.]; под общ. ред. И. Н. Шапкина. — 4-е изд., пер. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 384 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/menedzhment-v-2-ch-chast-1-407161>

7.2. Дополнительная литература

1. А. А. Попов, Д. А. Попов Общий менеджмент. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016. – 567 с.
http://nwapa.spb.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&fond=214&start=180&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=84472&func=detail

2. М. И. Халиков Управление и менеджмент. - М.: Флинта, 2013. – 104 с.
http://nwapa.spb.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&fond=214&start=180&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=85456&func=detail

3. Балдин К.В., Барышева А.В., Макриденко Е.Л., Передеряев И.И. Инновационный менеджмент. Дашков и К, 2017. 383 с.
http://nwapa.spb.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&fond=214&start=180&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=84809&func=detail

4. С. А. Орехов, В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова; под ред. С. А. Орехова Корпоративный менеджмент. - М.: Дашков и К, 2017. - 439 с.
http://nwapa.spb.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&fond=214&start=180&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=84814&func=detail

5. В. Б. Акулов, Е. В. Финансовый менеджмент. - М.: Флинта, 2016. - 262 с.
http://nwapa.spb.ru/cat/output/NL_ELCAT/cat_bb.php?&table_name=elcat_cat_bb_view&fond=214&start=180&&sort_desc=0&limit=20&forder=cat_bb_id&&par=85415&func=detail

6. Герчикова, Ирина Никоновна. Менеджмент [Электронный ресурс]: электрон. учебник для вузов / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.

7. Герчикова, Ирина Никоновна. Менеджмент: учебник, рек. М-вом образования Рос. Федерации / И. Н. Герчикова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ, 2010. - 511 с.

8. Виханский, Олег Самуилович. Менеджмент: учебник, рек. М-вом образования и науки Рос. Федерации / О. С. Виханский, А. И. Наумов. - 5-е изд., стер. - М.: Магистр [и др.], 2010. - 575 с.

7.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»

- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций* РГБ
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант. Англоязычные ресурсы*
- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald* – крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

7.4. Нормативные правовые документы

1. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garweb.ru>.
2. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant>
3. Центр профессиональной подготовки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.c-pp.ru>.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
2. Научно-практические статьи по экономике и финансам Электронной библиотеки ИД «Гребенников» http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76
3. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	Менеджмент	Тематические аудитории специальности «Экономическая безопасность», Компьютерные классы. Иные аудитории Факультета таможенного администрирования и безопасности (в	Оснащены рабочими станциями ПК, средствами мультимедиа и досками. Звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие прослушивание материалов в формате MP3, WMA, а также просмотр видеоматериалов. Программное обеспечение	Лицензионное соглашение с Microsoft Windows 10 SBR003-1706010146-42 от 07.07.2017 по 31.07.2018 Microsoft Office Professional 2016 SBR003-1706010146-42 от

		<p>соответствии с расписанием занятий), оснащенные средствами мультимедиа и досками</p> <p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.</p> <p>Кабинеты, оснащенные макетами, наглядными учебными пособиями, и другими техническими средствами и оборудованием, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения</p>	<p>Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового материала, графических иллюстраций, презентаций.</p>	<p>07.07.2017 по 31.07.2018</p> <p>СПС</p> <p>КонсультантПлюс</p> <p>0372100052814</p> <p>000062-0358818-01 от 16.12.2014</p> <p>бессрочно</p>
--	--	---	---	--