Детский технопарк «Альтаир» РТУ МИРЭА

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа имени Артема Боровика»

**Современные информационные технологии и их влияние**

**на развитие организаций**

10 класс ГБОУ г. Москвы «Школа имени Артема Боровика»

Козик Владислав Евгеньевич

Руководитель:

к.э.н., доцент Мандыч И.А, Васильева Л.И.

Москва, 2021

Оглавление

[Введение 3](#_Toc62576915)

[1. Современные информационные технологии 5](#_Toc62576916)

[1.1. Виды современных информационных технологий 5](#_Toc62576917)

[1.2. Как информационные технологии влияют на развитие организаций? 9](#_Toc62576918)

[2. Влияние информационных технологий на развитие организации 12](#_Toc62576919)

[2.1. Плюсы и минусы влияния информационных технологий на развитие организаций 12](#_Toc62576920)

[2.2. Рекомендации по использованию информационных технологий в развитии организаций 13](#_Toc62576921)

[Заключение 21](#_Toc62576922)

[Список использованной литературы 23](#_Toc62576923)

**Введение**

**Актуальность.** Актуальность данной темы заключается в том, что мы живем во времена стремительного развития технологий. Мир не стоит на месте и практически каждый год ученые делают шаг вперед в создании новых инноваций. Это непременно влияет на все сферы жизни людей, и непосредственно на развитие различных организаций.

Каждая компания, каждое учреждение, каждая организация должны постоянно сталкиваться с большими потоками информации в рамках своей деятельности: международной, экономической, политической, конкурентной, технологической, рыночной, социальной и т.д. При этом из множества информационных потоков необходимо выбрать то, что соответствует поставленным целям. Качественная информация делает действия специалистов в различных сферах экономики целенаправленными и эффективными, и здесь наиболее важную роль играет эффективное использование современных информационных технологий.

**Цель работы** – выявить положительное и отрицательное влияние современных информационных технологий на развитие организаций.

**Задачи:**

* Изучить современные информационные технологии, влияющие на развитие организаций;
* Провести анализ влияния современных информационных технологий;
* Выявить положительные и отрицательные черты влияния современных информационных технологий;
* Проанализировать полученную информацию и сделать свои предложения.

**Объект работы** – современные информационные технологии.

**Предмет работы** – тенденции развития информационных технологий в сфере управления человеческими ресурсами.

**Этапы исследования:**

Этап первый: определение целей и задач исследования.

Этап второй: составление подробного плана, обеспечивающие четкое проведение исследования.

Этап третий: сбор первичной информации и ее подготовка к обработке.

Этап четвертый: работы, связанные с анализом результатов обработки полученных данных, подготовка предварительного и итогового отчетов, выработка рекомендаций.

**Методы исследования и оборудование.** Для достижения поставленной цели и задач исследования были использованы следующие методы: анализа, сравнения и обобщения. Задействованное в исследовании оборудование – компьютер с доступом в сеть Internet, пакет программ Microsoft Office.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка литературы. Общий объем работы 23 страницы.

**1. Современные информационные технологии**

**1.1.** **Виды современных информационных технологий**

В зависимости от доминирования тех или иных информационных процессов, их интенсивности и важности выбираются подходящие средства для их реализации. Различные комбинации информационных технологий используются в разных сферах человеческой деятельности. Очень часто информационные системы, созданные для предоставления информационных технологий, включают в себя различные автоматизированные системы и используются для удовлетворения требований производственных технологий.

В машиностроении, например, используются автоматизированные строительные системы (CAD/CAM), которые могут работать с 3D-дигитайзерами для измерения размеров существующего объекта с высокой точностью и передачи их с высокой скоростью на компьютер, который на основе информации которую он получил, может создавать графику трехмерной модели, выбирать технологию и рассчитывать технологические операции по изготовлению объекта на автоматах.[[1]](#footnote-1)

По степени охвата задач управления информационные технологии подразделяются на следующие группы:

* электронная обработка данных;
* автоматизация функций управления;
* поддержка принятия решений;
* электронный офис;
* экспертная поддержка.

По классу реализуемых технологических операций информационные технологии можно разделить:

* системы с текстовым редактором;
* системы с табличным процессором;
* системы управления базами данных;
* системы с графическими объектами;
* мультимедийные системы;
* гипертекстовые системы.

По типу пользовательского интерфейса информационные технологии делятся на:

* + пакетные (централизованная обработка);
	+ диалоговые;
	+ сетевые (многопользовательские).[[2]](#footnote-2)

По способу построения сети информационные технологии можно разделить на:

* + локальные;
	+ многоуровневые;
	+ бухгалтерского учета;
	+ банковской деятельности;
	+ налоговой деятельности;
	+ страховой деятельности и т. д.

По обслуживаемым предметным областям информационные технологии подразделяются на технологии:

* + бухгалтерского учета;
	+ банковской деятельности;
	+ налоговой деятельности;
	+ страховой деятельности и т. д.

По активности информационные технологии делят на:

* + - информационно-справочные (пассивные), которые поставляют информацию оператору после его связи с системой по соответствующему запросу. Просто необходимо собрать и обработать информацию об управляемом объекте на основе информации, обработанной компьютером и представленной в доступной для понимания форме. Оператор принимает решения о способе управления объектом и предлагает многочисленные возможности математической обработки данных (сравнение текущих значений параметров с их максимальными и минимально допустимыми значениями с целью прогнозирования характера изменений контролируемых параметров). Компьютерное программное обеспечение содержит библиотеку рабочих программ, каждая из которых выполняет одну или несколько функций центрального управления, и программу диспетчера, которая выбирает ту или иную рабочую программу для выполнения. Связь между оператором и компьютером происходит в режиме «запрос-ответ».[[3]](#footnote-3)
		- информационно-советующие (активные), которые сами выдают абоненту предназначенную для него информацию периодически или через определен промежутки времени. Помимо сбора и обработки информации в этих системах выполняются следующие функции: определение рационального технологического режима работы по отдельным технологическим параметрам, определение управляющих воздействий по всем или отдельным контролируемым параметрам процесса и др. Эти технологии используются, когда требуется осмотрительный подход к формальным решениям. Это связано с неопределенностью математического описания управляемого процесса:
		- математическая модель недостаточно полно описывает технологический (производственный) процесс, так как учитывает лишь часть управляющих и управляемых параметров;
		- математическая модель адекватна;
		- управляемому процессу лишь в узком интервале технологических параметров;
		- критерии управления носят качественный характер и существенно изменяются в зависимости от большого числа внешних факторов.

Неопределенность описания может быть связана с недостаточным знанием технологического процесса, а для реализации подходящей модели требуется использование дорогостоящего компьютера. Связь между оператором и компьютером устанавливается в виде диалога с большим количеством дополнительных данных.

В зависимости от роли человека в процессе управления, форм коммуникации и функционирования связи «человек-машина» распределение функций управления информацией между оператором и компьютером, между компьютером и контрольными устройствами, все технологии можно разделить на информационные и управляющие.[[4]](#footnote-4)

Информационные технологии, обеспечивающие сбор и предоставление измерительной информации о ходе технологического производственного процесса в удобном и удобном виде, определяют на основе подходящих расчетов, какие меры контроля необходимо предпринять, чтобы сделать управляемый процесс как можно лучше.

Сгенерированная управляющая информация служит рекомендацией для оператора, при этом основная роль принадлежит человеку, а также машине и вспомогательной роли и выводит для них необходимую информацию.

Информационные технологии должны предоставлять отчет о нормальном ходе производственного процесса, с одной стороны, и информацию о ситуациях, вызванных отклонениями от нормального процесса, с другой.

Промежуточный класс между информационными технологиями и технологиями управления можно рассматривать как систему управления информацией, которая предоставляет оператору надежную информацию о прошлом, настоящем и будущем состоянии производственной системы. Следовательно, помимо программ сбора и обработки производственной информации, необходимо реализовать ряд дополнительных программ для статистики, прогнозирования, моделирования, планирования и так далее.

**1.2. Как информационные технологии влияют на развитие организаций?**

Именно информация и знания, которые содержат принципы повышения производительности и оптимального использования других ресурсов. Они становятся все более и более важными ресурсами в современной экономике, они представляют важность интеллектуальных усилий. Компьютерные технологии – это специфическая машина на новом этапе экономического развития – информационном, который предопределяет возможности и эффективность использования информации.[[5]](#footnote-5)

С помощью информационных систем можно значительно улучшить управление во всех сферах общественной деятельности. Широкое использование информационных технологий открыло возможности для активного развития глобальных компьютерных сетей и, таким образом, для построения глобальной информационной инфраструктуры, которая предлагает пользователям многочисленные возможности, одновременно повышая эффективность управления во всех сферах человеческой деятельности.

Быстрое распространение сетевых информационных технологий, глобальных и локальных сетей, также создало серьезную проблему в защите доступа и безопасности стратегической информации как на государственном или организационном уровне, так и на уровне отдельных пользователей. Успешное решение этой проблемы, а также активное внедрение новых информационных технологий, коммуникаций, программного и аппаратного обеспечения позволяют государству и каждой организации быть максимально конкурентоспособными в глобальном мире.[[6]](#footnote-6)

Информационные технологии теперь могут внести решающий вклад в укрепление взаимосвязи между ростом производительности, производством, инвестициями и занятостью. Новые виды услуг, распространяющиеся по сетям, могут создать множество рабочих мест, что подтверждено практикой последних лет. Современные информационные технологии с их быстро растущим потенциалом и быстро падающими затратами открывают большие возможности для новых форм организации работы и занятости в отдельных компаниях и обществе в целом.

Таким образом, развитию рынка информационных технологий будет способствовать:

* внедрение информационных технологий в социально-экономической сфере и в государственном управлении;
* развитие отечественного производства в области информационно-коммуникационных технологий, в том числе внедрение ряда программных решений для развития микроэлектроники;
* оживление ситуации на рынке информационных технологий за счет реализации приоритетных национальных проектов, отраслевых и региональных стратегий развития;
* содействовать развитию рынка информационных технологий, в том числе созданию технопарков в сфере высоких технологий;
* продвижение российских компаний сектора информационно-коммуникационных технологий на мировой рынок, усиление позиций России в международных промышленных организациях;
* реализация мер налоговой и таможенной политики по продвижению организаций в сфере информационных технологий.[[7]](#footnote-7)

В России сектор информационных технологий в настоящее время гораздо менее развит, чем во многих промышленно развитых странах мира. Это мешает дальнейшему развитию экономики России. В связи с этим исследованием многие экономические аспекты развития этого сектора особенно актуальны для нашей страны.

Тенденции развития инновационных процессов в России, в том числе информационных технологий, определят место страны в мировой экономической системе в будущем. Для развития экономики России необходимо создание благоприятных условий для развития ИТ-сектора. Этого можно добиться как при активной поддержке сектора со стороны государства, так и за счет привлечения в отрасль значительных инвестиций из различных источников.



**2. Влияние информационных технологий на развитие организации**

**2.1.** **Плюсы и минусы влияния информационных технологий на развитие организаций**

XXI век – век зависимости людей от технологий. Скажите людям, что сотовые телефоны больше не нужны, они сразу рассмеются. И если вы скажете, например, что они больше не могут пользоваться электронной почтой, они вам не поверят. И это нормально, что информационные технологии устаревают, а на смену им приходят новые.[[8]](#footnote-8)

Таким образом, технология пакетной обработки программ на ЭВМ в центре обработки данных была заменена технологией работы на персональном компьютере, а телеграф передал все обязанности телефону. И таких примеров много.

Всякий раз, когда вы внедряете новые информационные технологии в некоторых компаниях, вы должны немедленно оценивать риск отставания от своих конкурентов, поскольку информационные продукты, как никакие другие материальные товары, имеют огромную скорость устаревания.

Скорость выпуска новых версий составляет примерно от двух месяцев до года. Понятно, что если этот пункт не соблюдается при внедрении новой информационной технологии, существует риск того, что компания устареет при переходе на новую информационную технологию.

Итак, расскажу сначала о плюсах, которых конечно больше, чем минусов. По крайней мере, для большинства людей смотрящих в будущее, и понимающих о чем идет речь.

1. Возможность доступа пользователя к большему объему информации и развлечений, чем это возможно при использовании традиционных технологий.

2. Экономия времени.

3. Более полная реализация творческого потенциала пользователя благодаря использованию средств компьютерной связи.

4. Простой способ делать покупки (интернет-магазины).

5. С помощью новых технологий очищается окружающая среда. Происходит переход от техники (природа как мастерская) к экологии (природа как храм).

6. Интернет и социальные сети помогают общаться с носителями языка.

7. Дистанционное обучение.

К недостаткам можно отнести:

1. Отказ компьютерных запоминающих устройств и других механизмов.

2. Сейчас современное общество практически полностью зависит от информационной инфраструктуры.

3. Отрицательное влияние на способность грамматически и синтаксически правильно выражать свои мысли.

4. Отрицательные последствия для здоровья.

Сегодня уже не нужно никому доказывать, что информационные технологии, несомненно, полезны, но в то же время мы не должны забывать, что они потенциально могут вызвать проблемы.[[9]](#footnote-9)

**2.2.** **Рекомендации по использованию информационных технологий в развитии организаций**

Основными функциями процесса управления человеческими ресурсами, которые реализуются на разных уровнях системы менеджмента организации, являются выработка решений и контроль за их выполнением.

Именно необходимость обеспечения выполнения этих функций позволяет рассматривать управление человеческими ресурсами как информационный процесс, то есть функционально включающий прием, передачу, обработку (преобразование), хранение и использование информации а саму иерархическую систему управления – как информационную систему.[[10]](#footnote-10)

Процесс управления человеческими ресурсами можно представить как серию скоординированных, постоянно принимаемых и реализуемых решений, в конечном итоге направленных на достижение основной цели работы организации. Информация о разработке каждого из этих решений должна быть предоставлена.

Одним из распространенных вариантов решения можно считать перечень функций, используемый центром для управления. В его состав входят:

* организационный менеджмент;
* кадровый учет;
* кадровый документооборот;
* табельный учет;
* расчет зарплаты;
* регламентированная отчетность;
* компенсационный пакет;
* планирование человеческих ресурсов;
* планирование фонда оплаты труда;
* управление компетенциями;
* оценка персонала;
* управление мотивацией;
* управление обучением;
* электронное обучение;
* подбор персонала;
* управление кадровым резервом – портал;
* информационное самообслуживание;
* аналитика по персоналу.[[11]](#footnote-11)

В настоящее время при управлении персоналом в организации не все вышеперечисленные варианты используются для решения управленческих задач. Это приводит к неполной информации о работе с персоналом.

Из-за невозможности использования необходимой информации за пределами онлайн-доступа остается 60-70% информации, которую можно было бы использовать для решения текущих проблем. Поэтому в большинстве случаев роль «справочников информации» - это определенный набор специалистов с более полной информацией. В каждой организации есть такие незаменимые кадры, которые обладают знаниями, которые являются секретом для других сотрудников.

Потеря подобного гуру порой наносит организации невосполнимый ущерб. Проблема сводится к тому, что:

* деятельность всей организации, а также ее отделов и сотрудников не имеет полного и объективного отображения информации;
* невозможно узнать историю проблемы: кто был инициатором, какие были первые документы и настоящие причины, почему и кто принимал те или иные решения;
* сложно найти необходимые документы о работе персонала или даже получить информацию о его существовании;
* невозможно извлечь информацию, соответствующую запросу, из документов, в которых она содержится;
* заказы на создание документов выполняются с нарушением установленных сроков, в некоторых случаях не выполняются вовсе.

Ясно, что без специальных технологий учета, регистрации, хранения и мобилизации информационных ресурсов, накопленные опыт и знания не будут использованы в полной мере для решения насущных задач управления.

На рынке информационных услуг существует множество программных продуктов, которые в значительной степени способны заполнить пробелы в информационных технологиях компании. Однако внедрение программного обеспечения не даст положительных результатов без предварительной подготовки и оптимизации организационной системы и ее согласования с требованиями к конфигурации самой организации и формой структуры управления.[[12]](#footnote-12)

Имея собственную группу разработчиков в отделе информационных технологий, организация может самостоятельно разрабатывать программные продукты для управления человеческими ресурсами, которые соответствуют необходимым требованиям конфигурации самой организации и форме структуры управления.

Такие возможности снизят затраты организации на закупку программных продуктов для управления и самостоятельно улучшат информационные технологии внутри организации.

В целях улучшения управления в настоящее время предлагается вариант построения системы организационного информационного обслуживания компании в сочетании с технологией оперативного управления.

* + контролировать состояние работ и результатов по важнейшим направлениям текущей деятельности;
	+ обеспечивать организацию полной информацией;
	+ регулировать движение информационных ресурсов для использования в целевой деятельности согласно направлениям организации;
	+ мгновенно извлекать информацию для текущих и будущих административных задач из множества разнородных источников;
	+ адсорбировать, накапливать, анализировать и обобщать задокументированный опыт профессионалов и преобразовывать их в общедоступную информацию о компании;
	+ упорядочивать и разделить деятельность организации, связанную с развитием информационной системы.[[13]](#footnote-13)

При проектировании и разработке информационного обеспечения системы управления наиболее актуальным является определение состава и структуры информации, необходимой и достаточной для используемой технологии управления.

При анализе использования информационных продуктов становится ясно, что большинство используемых продуктов информационных технологий в основном нацелены на управление руководителями в производственной части.

По принятия решений в управлении человеческими ресурсами с помощью информационных технологий используется незначительная часть. Основные решения по кадровым вопросам включает:

* зачисление в резервную группу; Назначение на вакантную руководящую должность;
* создание индивидуальных планов повышения квалификации менеджеров;
* формирование деловой карьеры и т.д. [[14]](#footnote-14)

Важнейшей информацией для руководства сотрудников является ведение данных о руководителях и специалистах, характеризующих их деловые, моральные, профессиональные и личные качества, а также их внешний вид в течение рабочего времени. Это позволит более разумно проводить отбор, оценку и продвижение руководителей на более высокие должности.

С помощью информационных технологи в организации решаются такие задачи по составу человеческих ресурсов, как:

* + учет состава и движения персонала;
	+ получение оперативных сведений, объективно и полно характеризующих каждого работника;
	+ формирование экспертных групп специалистов по оценке различных категорий персонала;
	+ корректировка словаря качества «отбора идеального руководителя»;
	+ формирование необходимых «образов претендентов» с «образом идеального руководителя»;
	+ тестирование кандидатов на возможное включение в резерв на выдвижение;
	+ формирование списков кандидатов в резерв на выдвижение.

Кроме учетных данных о руководящих работниках для каждой должности штатного расписания структурных подразделений вводятся модели руководящих должностей, представляющие собой квалификационные динамические структуры качеств, необходимых для подготовки кадров.[[15]](#footnote-15)

Формирование кадрового резерва на руководящие должности при их использовании заключается в отборе сотрудников, которые после специальной подготовки и стажировки объективно способны успешно работать на руководящей должности.[[16]](#footnote-16)

Формирование требований к работникам, выдвигаемым в резерв, заключается в определении: состава оцениваемых руководителями (экспертами) качеств; перечня должностей, на которые работник может быть включен кандидатом; предельных значений показателей работника, например: стаж работы по специальности – не менее 10 лет; стаж работы на руководящей должности – не менее 3 лет; образование – высшее, деловые качества – от 3 до 4 баллов.[[17]](#footnote-17)

Предоставленная информация должна быть в базе данных, а подбор сотрудников, отвечающих требованиям, осуществляется непосредственно через программу. Результатом ее выполнения станет список кандидатов, соответствующих требованиям для включения в резерв.

Индивидуальные характеристики кандидатов в резерв учитываются путем оценки их качеств, необходимых руководителю зарезервированной должности.

Для этого необходимо сформировать систему качеств руководителя на определенную должность и провести экспертную оценку его качеств, т.е. З. Определите наиболее важные (значимые) качества, необходимые менеджеру для конкретной зарезервированной должности.

При оценке персонала, использовать, пятибалльную шкалу. При этом удельные значения отдельных качеств и их групп различны, для чего выводятся коэффициенты значимости (весомости) для руководителей и ключевых специалистов.[[18]](#footnote-18)

В ходе проверки руководством кадровой службы делаются следующие выводы: Если экспертная оценка сотрудников в целом соответствует нормативной или несколько превышает ее, оцениваемый сотрудник соответствует занимаемой должности. Если такой рейтинг существенно превышает норматив, то такому сотруднику целесообразно: включить в резерв за рекламу; увеличить его заработную плату. Если оценка ниже нормативной, это означает, что сотрудник не соответствует должности.

Рейтинг качеств сотрудников, претендующих на руководящие должности, строится по специально разработанной программе.[[19]](#footnote-19)

По результатам использования программы из общего числа сотрудников отбираются люди, отвечающие определенным требованиям. Кроме того, результаты экспертных оценок могут быть использованы при разработке дополнительных моделей, которые позволят лучше решать задачи подбора, оценки и продвижения персонала на различные должности.

Грамотное использование современных информационных технологий в компании позволило повысить эффективность и результативность управленческой деятельности, более эффективно достичь лучших конечных показателей, что способствует повышению производительности труда и снижению инфляции. Повышение рентабельности, лучший баланс между затратами и результатами. Свести к минимуму затраты ресурсов на принятие и реализацию управленческих решений.

**Заключение**

Наконец, хочу отметить, что информационные технологии – это набор методов и средств целенаправленного изменения свойств информации. Информационные технологии в менеджменте предъявляют высочайшие требования к «человеческому фактору» и принципиально влияют на квалификацию сотрудника.

Информационные технологии – важная часть процесса использования информационных ресурсов.

Технология автоматизированного управления информацией – это система методов и методов для сбора, сбора, хранения, поиска, обработки и защиты информации управления, основанная на использовании передового программного обеспечения, компьютерных технологий и средств связи, а также способа предоставления информации пользователям.

Новые информационные технологии связаны с информационным обеспечением процесса управления в реальном времени. Новая информационная технология – это технология, основанная на использовании компьютеров, активном участии пользователей в информационном процессе, высоком уровне удобного интерфейса, широкомасштабном использовании пакетов приложений для общих и проблемных областей, а также использовании реального времени и доступ пользователей к удаленным базам данных и программам благодаря компьютерным сетям.

Информационная поддержка менеджмента – это сложный динамический комплексный процесс, обеспечивающий удовлетворение информационных потребностей менеджеров и выполняющий функции оптимизации деятельности административного аппарата, то есть процесс предоставления информации отдельным лицам или группам – информационные потребности.

В результате работы была достигнута поставленная цель – определены плюсы и минусы влияния современных информационных технологий на развитие организаций и даны предложения по развитию или исправлению недочётов использования информационных технологий, решены задачи. В будущем материалы данного проекта могут быть полезны как владельцам бизнеса, так и руководителям организаций. Он поможет усовершенствовать работу организации, путем правильного использования информационных технологий.

**Список использованной литературы**

1. Баронин, С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. – М.: НИЦ ИНФРА– М, 2019. – 160 c.
2. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента. В 2– х т.Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. – М.: Омега – Л, Эльга, 2018. – 1330 c.
3. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 320 c.
4. Воропаев, С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». – Москва: КолосС, 2017. – 246 с.
5. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск : Современная школа, 2018. – 635 с.
6. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 c.
7. Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – Москва: Дашков и Кº, 2019. – 477 с.
8. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов– н– Дону: Феникс, 2018. – 452 с.
9. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. – М.: Проспект, 2019. – 544 c.
10. Коротков, Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, Э.М. Коротков; Под ред. И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. – М.: Дашков и К, Академцентр, 2019. – 272 c.
11. Костин, В. А. Менеджмент: учебное пособие / В. А. Костин, Т. В. Костина. – Москва : Гардарики, 2017. – 334 с.
12. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. – 499 с.
13. Круи, М. Основы риск – менеджмента / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. – Люберцы: Юрайт, 2018. – 390 c.
14. Менеджмент: учебник / [С. И. Ашмарина и др.]; под редакцией С. И. Ашмариной. – Москва: Читай!: Рид Групп, 2019. – 572 с.
15. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2019. – 672 c.
16. Основы менеджмента: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / [Н. Д. Эриашвили и др.]; под редакцией И. В. Бородушко и В. В. Лукашевича. – Москва: ЮНИТИ– ДАНА, 2017. – 270 с.
17. Основы менеджмента: учебное пособие для вузов по специальности «Менеджмент организации» / [Э. М. Коротков и др.]. – Москва: Дашков и К. – Ростов– на– Дону: Наука– Пресс, 2017. – 254 с.
18. Попов, В.Н. Основы менеджмента: Учебное пособие / В.Н. Попов, В.С. Касьянов. – М.: КноРус, 2018. – 320 c.
19. Семенов, А. К. Основы менеджмента: учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва: Дашков и Кº, 2017. – 575 с.
1. Попов, В.Н. Основы менеджмента: Учебное пособие / В.Н. Попов, В.С. Касьянов. – М.: КноРус, 2018. С.175 [↑](#footnote-ref-1)
2. Круи, М. Основы риск – менеджмента / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. – Люберцы: Юрайт, 2018. С.95 [↑](#footnote-ref-2)
3. Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. С.220 [↑](#footnote-ref-3)
4. Ковалев, В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. – М.: Проспект, 2019. С.221 [↑](#footnote-ref-4)
5. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. С.115 [↑](#footnote-ref-5)
6. Баронин, С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. – М.: НИЦ ИНФРА– М, 2019. С.46 [↑](#footnote-ref-6)
7. Семенов, А. К. Основы менеджмента: учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва: Дашков и Кº, 2017.С.30 [↑](#footnote-ref-7)
8. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. С.148 [↑](#footnote-ref-8)
9. Костин, В. А. Менеджмент: учебное пособие / В. А. Костин, Т. В. Костина. – Москва : Гардарики, 2017. С.104 [↑](#footnote-ref-9)
10. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Вильямс, 2019. С.536 [↑](#footnote-ref-10)
11. Бланк, И.А. Основы финансового менеджмента. В 2– х т.Основы финансового менеджмента / И.А. Бланк. – М.: Омега – Л, Эльга, 2018. С.487 [↑](#footnote-ref-11)
12. Воропаев, С. Н. Менеджмент: учебное пособие / С. Н. Воропаев, В. Д. Ермохин; Международная ассоциация «Агрообразование». – Москва: КолосС, 2017.С.98. [↑](#footnote-ref-12)
13. Зиновьев, В. Н. Менеджмент: учебное пособие / В. Н. Зиновьев, И. В. Зиновьева. – Москва: Дашков и Кº, 2019. С.320 [↑](#footnote-ref-13)
14. Гончаров, В. И. Менеджмент: учебное пособие / В. И. Гончаров. – Минск : Современная школа, 2018. С.450 [↑](#footnote-ref-14)
15. Основы менеджмента: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / [Н. Д. Эриашвили и др.]; под редакцией И. В. Бородушко и В. В. Лукашевича. – Москва: ЮНИТИ– ДАНА, 2017. С.130 [↑](#footnote-ref-15)
16. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов– н– Дону: Феникс, 2018. С.173 [↑](#footnote-ref-16)
17. Менеджмент: учебник / [С. И. Ашмарина и др.]; под редакцией С. И. Ашмариной. – Москва: Читай!: Рид Групп, 2019. С.440 [↑](#footnote-ref-17)
18. Основы менеджмента: учебное пособие для вузов по специальности «Менеджмент организации» / [Э. М. Коротков и др.]. – Москва: Дашков и К. – Ростов– на– Дону: Наука– Пресс, 2017. С.112 [↑](#footnote-ref-18)
19. Коротков, Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, Э.М. Коротков; Под ред. И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. – М.: Дашков и К, Академцентр, 2019. С.126 [↑](#footnote-ref-19)