

Документ: Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
Информация о владельце: «Московский финансово-юридический университет МФЮА»
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.03.2022 20:51:25
Уникальный программный ключ:
6772b4df4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79
Рассмотрено и одобрено на заседании
учебно-методического совета

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

 Е.Г. Калинин
личная подпись инициалы, фамилия

« 26 » июня 2018 г.

Протокол № 10 от 26.06.2018

Председатель совета



В.В. Шутенко

инициалы, фамилия

канд. экон. наук Гатиятулин Шайдулла Нуруллович

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление организацией (предприятием)

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.05.01 Экономическая безопасность

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: Судебная экономическая экспертиза

(наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	3		4

Москва 2018 г.

Год начала подготовки студентов - 2017

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	получение студентами теоретических знаний в области общего управления организацией (предприятием), изучение вопросов сущности и роли управления, множественности и сложности организации как объекта управления, сущности основных управленческих процессов и содержания общих функций управления (планирования, организации, мотивации и контроля), оценки и измерения эффективности управления организацией, а также формирование навыков практической разработки и применения методов управления организацией (предприятием), освоение моделей и способов решения задач управления организацией в современных условиях хозяйствования.
Задачи дисциплины	формирование теоретических знаний об управлении организацией; развитие способности и стремления к исследовательской деятельности, вырабатывание самостоятельного, творческого подхода к использованию теоретических знаний в практической деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	История экономических учений Мировая экономика и международные экономические отношения Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Организация и методика проведения налоговых проверок Экономика организации (предприятия) Экономическая безопасность

3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ОК4 способностью выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета			
Знать	способы выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	знает способы выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Тест
Уметь	выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	умеет выполнять профессиональные задачи в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Выполнение реферата
Владеть	навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	владеет навыками выполнения профессиональных задач в соответствии с нормами морали, профессиональной этики и служебного этикета	Кейс
ОК8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения			

Знать	способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений	знает способы принятия оптимальных организационно-управленческих решений	Тест
Уметь	принимать оптимальные организационно-управленческие решения	умеет принимать оптимальные организационно-управленческие решения	Выполнение реферата
Владеть	навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений	владеет навыками принятия оптимальных организационно-управленческих решений	Расчетное задание

4.

Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Сущность и содержание управления организацией (предприятием). Развитие теоретических основ управления	<p>Понятие «управление». Взаимосвязь понятий «управление» и «менеджмент».</p> <p>Управление как функция и процесс. Виды управленческой деятельности. Основные функции управления.</p> <p>Управление как искусство. Управление как наука.</p> <p>Управление организацией как аппарат управления.</p> <p>Управление как профессионально подготовленные люди.</p> <p>Эволюция управленческой мысли в XX веке.</p> <p>Развитие науки управления в первой половине XX века.</p> <p>Школа научного управления.</p> <p>Принципы научного менеджмента Ф.У. Тейлора.</p> <p>Классическая (административная) школа.</p> <p>Научные принципы управления А.Файоля. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.</p> <p>Взгляды на управление в рамках «замкнутой» системы.</p>	8.1.1, 8.2.1	ОК4 Знать ОК8 Знать
2.	Характерные черты и содержание управленческого труда. Квалификационные требования к менеджерам	<p>Сущность управления как деятельности.</p> <p>Характерные черты труда менеджеров.</p> <p>Творческий характер управленческого труда.</p> <p>Основное содержание труда менеджеров. Состав функций управления. Требования, предъявляемые к профессиональной компетенции менеджерам.</p> <p>Особенности труда менеджеров. Роль менеджеров в организации. Условия и факторы, формирующие характерные черты менеджера XXI века.</p> <p>Модель современного менеджера.</p> <p>Разделение труда в управлении. Функциональное разделение труда в управлении. Общие (линейные) и функциональные менеджеры. Структурное разделение труда в управлении. Вертикальное разделение труда. Уровни управления. Целевые ориентиры менеджеров верхнего уровня.</p> <p>Основные функции менеджеров среднего уровня.</p> <p>Полномочия и функции менеджеров первого</p>	8.1.2, 8.2.2	ОК4 Знать ОК4 Уметь ОК8 Знать

		<p>уровня. Горизонтальное разделение труда. Категории управленческих работников. Кооперация труда в управлении. Механизмы кооперации труда в управлении. Новые механизмы кооперации. Координация труда в управлении. Командная работа в управлении. Сущность понятий «группа» и «команда». Типы групп в организации. Преимущества групповых форм организации труда. Эффективность групповой работы.</p>		
3.	<p>Основные понятия процесса управления. Базовые концепции и методики процесса принятия управленческих решений</p>	<p>Сущность процесса управления. Схема процесса принятия управленческих решений. Составные части процесса принятия управленческих решений. Понятия «проблема» и «возможность». Правила формулирования проблем. Сущность проблемной ситуации. Участники процесса принятия решений. Субъекты решения. Преимущества и недостатки индивидуальных решений. Преимущества и недостатки группового принятия решений. Виды решений в зависимости от степени участия персонала организации. Понятие «управленческое решение». Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Факторы, оказывающие влияние на управленческие решения. Классификация управленческих решений. Программируемые и непрограммируемые решения. Базовые концепции процесса принятия решений. Интуитивный подход к принятию решений. Рациональная модель процесса принятия решений. Этапы процесса принятия решений в классической модели. Цели и критерии оценки действий. Критерии-ограничения и критерии-оптимизации. Ограничения в использовании рациональной модели принятия решений. Альтернативные модели процесса принятия решений. Модель ограниченной рациональности. Удовлетворительное решение. Ретроспективная модель. Методы управления. Общенаучные методы управления. Системный подход. Комплексный подход. Моделирование. Экономико-математические методы. Экспериментирование. Конкретно-исторический подход. Методы социологических исследований. Методы управления функциональными подсистемами организации. Методы выполнения общих функций управления. Методы решения проблем. Причинно-следственная диаграмма. Метод номинальной групповой техники. Дельфийский метод. Метод мозговой атаки. Метод дерева решений.</p>	8.1.3, 8.2.3	<p>ОК4 Знать ОК4 Владеть ОК8 Знать ОК8 Уметь</p>
4.	<p>Планирование и стратегия развития организации</p>	<p>Сущность планирования в организации. Планирование как процесс управления. Система планов организации. Виды планов организации по длительности планового периода. Современные подходы к стратегическому планированию и его роли. Виды планов по уровням организационного планирования.</p>	8.1.4, 8.2.4	<p>ОК4 Знать ОК8 Знать ОК8 Уметь ОК8 Владеть</p>

		<p>Цели организации. Сущность категории «миссия» организации. Правила формулирования миссии. Понятие «стратегическое видение». Определение понятия «цели» организации. Требования, учитываемые при разработке целей. Критерии классификации и группировки целей. Дерево целей организации. Принципы построения дерева целей. Система управления по целям. Принципы системы управления по целям. Этапы процесса управления по целям. Концепция управления по результатам. Преимущества и недостатки системы управления по целям.</p> <p>Стратегия организации. Определение понятия стратегии. Этапы и элементы модели стратегического управления. Аналитическая работа при выборе и обосновании стратегии организации. SWOT-анализ и матрица БКГ. Инструменты реализации стратегических планов.</p>		
5.	Структура управления организацией	<p>Структура управления как часть организационной структуры. Взаимосвязь между организационной структурой и структурой управления организацией. Основные понятия структуры управления. Сущность понятий «полномочия», «ответственность», «делегирование» и «власть». Основные характеристики структуры управления. Принципы построения структур управления. Типовые подходы к построению структур управления. Формирование иерархических структур управления. Концепция бюрократической структуры управления. Формирование органических структур управления.</p> <p>Требования, предъявляемые к организационным структурам управления. Норма управляемости. Методы управления. Организационно-распорядительные методы. Экономические методы. Правовые методы. Социально-психологические методы. Социально- психологические аспекты управления. Стили управления.</p> <p>Виды структур управления организацией. Факторы, влияющие на выбор виды структуры управления организацией. Ситуационные факторы выбора. Разделение работ по управлению. Уровень централизации и децентрализации. Механизмы координации.</p> <p>Виды структур управления. Линейно-функциональная структура управления. Дивизиональная структура управления. Проектная структура управления. Матричная структура управления.</p>	8.2.4, 8.1.4	<p>OK4 Знать OK4 Уметь OK8 Знать OK8 Уметь</p>
6.	Функция мотивации в управлении	<p>Сущность понятия «мотивация». Определение мотивации как процесса. Этапы процесса мотивации. Основные теории мотивации. Мотивация по потребностям. Пирамида потребностей. Теория мотивации через иерархию потребностей А.Маслоу. Теория трех</p>	8.1.4, 8.2.1	<p>OK4 Знать OK4 Уметь OK4 Владеть OK8 Знать OK8 Уметь OK8 Владеть</p>

		<p>потребностей. Двухфакторная теория мотивации. Гигиенические факторы. Факторы мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий. Теория справедливости. Комплексная процессуальная теория мотивации. Основные методы мотивации. Принуждение как метод мотивации. Сущность вознаграждения как метода мотивации. Солидарность как метод мотивации. Метод мотивации приспособление. Система непрерывного обучения как фактор мотивации. Пирамида развития навыков менеджера. Современные подходы к обучению менеджеров. Дифференциация обучения менеджеров.</p>		
7.	Функция контроля в организации	<p>Сущность контроля как управленческой деятельности. Контроль как функция процесса управления. Факторы, определяющие эффективность контроля. Этапы процесса контроля.</p> <p>Виды контроля в организации. Стратегический, тактический и оперативный контроль. Предварительный, текущий и заключительный контроль. Классификация контроля по функциональным подсистемам. Основные методы контроля в организации.</p> <p>Общие методы контроля. Бенчмаркинг как метод контроля в организации. Тотальный контроль качества и тотальный менеджмент качества.</p>	8.1.2, 8.2.2	<p>OK4 Знать OK4 Уметь OK4 Владеть OK8 Знать OK8 Уметь OK8 Владеть</p>
8.	Сущность, методы оценки и измерения эффективности управления	<p>Сущность «эффекта» и «Эффективности». Понятие «эффективность управления». Необходимость оценки эффективности управления.</p> <p>Показатели изменения эффективности управления. Оценка эффективности организаций закрытого типа.</p> <p>Показатели экономической эффективности. Измерение эффективности на основании оценки качества трудовой жизни. Оценка эффективности организаций открытого типа.</p> <p>Эффективное управление организациями. Задачи менеджеров по эффективному оперативному функционированию организаций. Задачи менеджеров по эффективному стратегическому развитию организаций.</p>	8.1.4, 8.2.4	<p>OK4 Знать OK4 Уметь OK4 Владеть OK8 Знать OK8 Уметь OK8 Владеть</p>

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная
1.	4	0	2	2	0	1	0	0	0	2	0	1	4	0	10
2.	4	0	0.5	2	0	0	0	0	0	2	0	0.5	8	0	10
3.	4	0	2	2	0	1	0	0	0	2	0	1	8	0	12
4.	6	0	0.5	4	0	0	0	0	0	2	0	0.5	10	0	12

5.	4	0	2	2	0	1	0	0	0	2	0	1	10	0	12
6.	4	0	0.5	2	0	0	0	0	0	2	0	0.5	10	0	12
7.	4	0	2	2	0	1	0	0	0	2	0	1	8	0	12
8.	4	0	0.5	2	0	0	0	0	0	2	0	0.5	10	0	12
	Промежуточная аттестация														
	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
Итого	36	0	12	18	0	4	0	0	0	16	0	6	72	0	96

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы

данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств программы практики - защита отчета по практике в форме собеседования;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «Знать» компетенции ОК4

Вопрос №1.

Предприятия, использующие только заемный капитал для осуществления хозяйственной деятельности, обладают

Варианты ответов:

1. Низким уровнем финансового риска
2. Высокой степенью финансовой устойчивости
3. Высоким потенциалом своего развития и ростом финансовой рентабельности
4. Дорогим источником финансирования по сравнению с собственным капиталом

Вопрос №2.

Предприятия, использующие только заемный капитал для осуществления хозяйственной деятельности, обладают

Варианты ответов:

1. Низким уровнем финансового риска
2. Высокой степенью финансовой устойчивости
3. Высоким потенциалом своего развития и ростом финансовой рентабельности
4. Дорогим источником финансирования по сравнению с собственным капиталом

Вопрос №3.

Совокупность достоверных и обоснованных сведений о земле как средстве производства в сельском хозяйстве, природных свойствах земель, их хозяйственном и правовом положении – это...

Варианты ответов:

1. земельный кадастр
2. бонитировка земель
3. мониторинг земель
4. земельный кодекс

Вопрос №4.

Как классифицируются работники по признаку участия в производственной деятельности?

Варианты ответов:

1. промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал, занятый неосновной деятельностью

2. рабочие и служащие
3. рабочие основные и вспомогательные
4. промышленный персонал и администрация
5. участвующие в производственной деятельности и находящиеся в отпусках

Вопрос №5.

К какому виду трудоемкости продукции относится трудоемкость, отражающая все затраты труда основных и вспомогательных рабочих?

Варианты ответов:

1. технологическая
2. трудоемкость обслуживания
3. производственная трудоемкость
4. полная себестоимость

Вопрос №6.

Как называется коммерческая организация, уставный фонд которой разделен на определенное число акций, а акционеры имеют право свободно отчуждать свои акции неограниченному кругу лиц, само общество имеет право на открытую подписку выпускаемых акций и свободную их продажу?

Варианты ответов:

1. открытое акционерное общество
2. закрытое акционерное общество
3. общество с дополнительной ответственностью
4. общество с ограниченной ответственностью
5. унитарное предприятие

Вопрос №7.

Выберите перечень всех субъектов внешней среды по отношению к производителю.

Варианты ответов:

1. поставщики, потребители, деловые партнеры, конкуренты
2. поставщики, потребители, государственные органы управления
3. деловые партнеры, конкуренты, местные органы власти
4. поставщики
5. все ответы верны

Вопрос №8.

Какой транспорт не относится к внутривозовскому?

Варианты ответов:

1. Железнодорожный
2. Воздушный
3. Механический

Вопрос №9.

Как называется юридическое лицо, уставный фонд которого состоит из доли иностранного инвестора и доли отечественных партнеров - физических и (или) юридических лиц?

Варианты ответов:

1. зарубежное предприятие
2. иностранное предприятие
3. совместное предприятие
4. коллективное предприятие

Вопрос №10.

Как называется самостоятельная, инициативная деятельность граждан, направленная на получение прибыли или личного дохода и осуществляемая от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность?

Варианты ответов:

1. экономическая
2. торговая
3. производственная
4. предпринимательская

Вопрос №11.

Главными задачами персонал-маркетинга являются изучение развития производства, исследование рынка труда, анализ источников покрытия потребности в персонале, анализ путей получения персонала, анализ затрат на приобретение персонала, выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале

Варианты ответов:

1. верно все
2. частично верно
3. все неверно

Вопрос №12.

Как добиться уменьшения предложение работников в организации (привести численность в соответствие с ее реальными потребностями), не прибегая к увольнениям

Варианты ответов:

1. перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю
2. прекращение приема на работу
3. заключение краткосрочных контрактов
4. переобучение персонала
5. переобучение персонала

Вопрос №13.

Занятость сотрудника выполнением трудовых обязательств в течение меньшей по сравнению с законодательно установленными нормами продолжительности ежедневной и еженедельной работы представляет использование:

Варианты ответов:

1. стандартных режимов работы;
2. гибких режимов рабочего времени;
3. частичной занятости.

Вопрос №14.

Использование гибких режимов работы в организации позволяет

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. избавиться от бесперспективных работников;
2. обеспечить стабильность
3. сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы;
4. сдерживать уровень безработицы;

Вопрос №15.

Формой частичной занятости персонала являются следующие

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. скользящий график;
2. переменный день;
3. очень гибкий график;
4. деление рабочего места;
5. разделение работы;
6. временный частичный найм;

Вопрос №16.

Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе)

Тип ответа: Многие из многих

Варианты ответов:

1. инструктаж;
2. ротация
3. ученичество и наставничество;
4. лекция;
5. разбор конкретных ситуаций;
6. деловые игры;

Вопрос №17.

Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет

Варианты ответов:

1. численную адаптацию рабочей силы;
2. функциональную адаптацию рабочей силы;
3. дистанционную адаптацию рабочей силы;
4. финансовая адаптация рабочей силы;

Вопрос №18.

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

Варианты ответов:

1. привычкой тех, кто работает;
2. приемом по рекомендательным письмам;
3. требованием со стороны самой работы;
4. недостаточной практикой набора.

Вопрос №19.

Целью какого этапа является сохранение контактов на случай нового обращения

Варианты ответов:

1. этап принятия решения
2. этап прохождения собеседования
3. этап обратной связи с руководителями других фирм
4. этап подготовки к собеседованию

Вопрос №20.

Разновидностями гибкого графика работы являются

Варианты ответов:

1. скользящий график;
2. переменный день;
3. очень гибкий график;
4. деление рабочего места;
5. разделение работы;
6. временный частичный найм;

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ОК4

1. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
2. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
3. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
4. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
5. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
6. Организация процесса деловой оценки персонала.
7. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
8. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
9. Организация процессов высвобождения персонала.
10. Организация системы развития персонала.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Кейс для формирования «Владеть» компетенции ОК4

Кейс 1

Рекрутинг персонала

Молодая компания «Фурнитура-холдинг» на рынке около 3 лет в Москве и Московской области. Основное направление деятельности – продажа через оптовых покупателей и сеть собственных мебельных салонов офисной и домашней мебели, импортируемой из Испании, Италии, Скандинавских стран. Общая численность компании – 120 человек. Компания имеет сложившуюся корпоративную культуру, основой которой является построение неформальных связей между сотрудниками. Средний возраст сотрудников 32 года.

Вам необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Стоит ли принимать на позицию юристконсульта кандидата, резюме которого получено от кадрового агентства?
2. Какую скрытую информацию Вы можете получить из анализа представленного резюме кандидата?

Михаил Иванов

Год рождения – 23.08.1956,

Москва. Дочь, два сына.

Образование

1988–1994 г. ВЮЗИ (Всесоюзный заочный юридический институт), Москва. Юрист, специализация – хозяйственное право.

1974–1979 г. МГУ им. М.В. Ломоносова, ИСАиА (институт стран Азии и Африки). Специализация – страноведение, со знанием иностранного языка.

1966 – 1974 г. Суворовское училище им. Буденного.

Опыт работы

1998–н. вр. «Росвооружение» – ведущий юрисконсульт отдела контрактации.

1994–1998 г. Руководитель корр. пункта АПН в Португалии (Лиссабон), Корреспондент «Правды» на Кубе (Гавана).

1988–1994 г. МИД СССР, 2-й Европейский департамент,

Ведущий специалист, зам. начальника отдела.

1984–1988 г. МИД СССР, Посольство СССР в Анголе (Луанда).

Референт посольства.

1981–1984 г. Торговое представительство России в Египте (Каир), специалист по внешнеэкономической деятельности.

Дополнительная информация

Владение языками: английский, испанский, португальский, хинди – свободное.

Компьютер: MS-Windows, MS-Excel, MS-Word.

Отношение к воинской обязанности: подполковник запаса.

Хобби и увлечения: лыжи, садоводчество.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Кейс-задание не выполнено, или выполнено менее чем на треть. Отсутствует детализация при анализе кейса, изложение устное или письменное не структурировано. Если решение и обозначено в выступлении или письменном ответе, то оно не является решением проблемы, которая заложена в кейсе
Удовлетворительно	Кейс-задание выполнено более чем на 2/3, но решение раскрывается расплывчато, обучающийся не может четко аргументировать сделанный выбор, показывает явный недостаток теоретических знаний. Выводы слабые, свидетельствуют о недостаточном анализе фактов, в основе решения может иметь место интерпретация фактов или предположения. Собственная точка зрения на причины возникновения проблемы не обоснована или отсутствует. При устной презентации на вопросы отвечает с трудом или не отвечает совсем. В случае письменного ответа по кейсу не сделан его детальный анализ, количество представленных возможных вариантов решения – 1-2, отсутствует четкая аргументация окончательного выбора решения

Хорошо	Кейс-задание выполнено полностью, но обучающийся не приводит полную четкую аргументацию выбранного решения. Имеет место излишнее теоретизирование, или наоборот, теоретическое обоснование ограничено, имеется собственная точка зрения на проблемы, но не все причины ее возникновения установлены. При устной презентации на дополнительные вопросы выступающий отвечает с некоторым затруднением. При письменном ответе по выполнению кейс-задания сделан не полный анализ кейса, без учета ряда фактов, выявлены не все возможные проблемы, для решения могла быть выбрана второстепенная, а не главная проблема, количество представленных возможных вариантов решения – 2-3, затруднена четкая аргументация окончательного выбора одного из альтернативных решений
Отлично	Кейс-задание выполнено полностью, обучающийся приводит полную четкую аргументацию выбранного решения на основе качественно сделанного анализа. Демонстрируются хорошие теоретические знания, имеется собственная обоснованная точка зрения на проблему и причины ее возникновения. В случае ряда выявленных проблем четко определяет их иерархию. При устной презентации уверенно и быстро отвечает на заданные вопросы, выступление сопровождается приемами визуализации. В случае письменного ответа по выполнению кейс-задания сделан структурированный и детализированный анализ кейса, представлены возможные варианты решения (3-5), четко и аргументировано обоснован окончательный выбор одного из альтернативных решений

Тест для формирования «Знать» компетенции ОК8

Вопрос №1.

Что понимается под новшеством (новацией) в инноватике? (уберите лишнее):

Варианты ответов:

1. новый порядок
2. новый обычай
3. новый метод
4. изобретение
5. новое явление (открытие)
6. рационализаторское предложение

Вопрос №2.

Изокванта характеризует:

Варианты ответов:

1. рост общего объема производства по мере роста капитала при фиксированных затратах труда;
2. рост общего объема производства по мере роста труда при фиксированных затратах капитала;
3. все сочетания факторов производства, использование которых дает одинаковый объем производства;
4. все ответы неверны.

Вопрос №3.

Производственная функция $Q(K, L)$ характеризуется возрастающей отдачей от масштаба, если выполняется следующее условие:

Варианты ответов:

1. капитал возрастает в 4 раза, труд – в 3, а выпуск – в 2 раза;
2. увеличение затрат как капитала, так и труда на 10% вызывает рост выпуска на 20%;
3. увеличение затрат как капитала, так и труда на 10% вызывает рост выпуска на 10%;
4. увеличение затрат как капитала, так и труда на 10% вызывает рост выпуска на 5%.

Вопрос №4.

Эффект дохода имеет место, если:

Варианты ответов:

1. доходы людей падают и они покупают меньше данного продукта;
2. уменьшение цены на некоторый товар приводит к тому, что потребитель может купить больше данного товара, не сокращая объема приобретения других товаров;
3. объем покупок товаров возрастает по мере роста доходов людей.

Вопрос №5.

Земельная рента растет при прочих равных условиях, если:

Варианты ответов:

1. снижается цена земли;
2. растет спрос на землю;
3. сокращается спрос на землю;
4. растет предложение земли.

Вопрос №6.

Предельные издержки рассчитываются:

Варианты ответов:

1. TC/Q ;
2. $AVC+AFC$;
3. $FC+VC$.

Вопрос №7.

Какое из указанных ниже условий соответствует получению фирмой максимальной прибыли ?

Варианты ответов:

1. $MRPL = 20$ руб., $PL = 20$ руб., $MRPK = 30$ руб., $PK = 20$ руб.;
2. $MRPL = 20$ руб., $PL = 40$ руб., $MRPK = 20$ руб., $PK = 40$ руб.;
3. $MRPL = 40$ руб., $PL = 40$ руб., $MRPK = 20$ руб., $PK = 20$ руб.;
4. $MRPL = 40$ руб., $PL = 20$ руб., $MRPK = 20$ руб., $PK = 40$ руб.

Вопрос №8.

Что означает «уровень производительности труда на агропредприятии составил 320 млн. руб.?»

Варианты ответов:

1. в расчете на 1 среднегодового работника произведено 320 млн. руб. валовой продукции
2. в расчете на 100 га с.х. угодий получено 320 млн. руб. валовой продукции
3. объем произведенной продукции по предприятию составил 320 млн.руб.
4. в расчете на 100 работников произведено 320 млн. руб. валовой продукции

Вопрос №9.

Показатель, определяемый отношением затрат труда к объему произведенной продукции, характеризует...

Варианты ответов:

1. ресурсоемкость
2. капиталоемкость
3. энергоемкость
4. трудоемкость

Вопрос №10.

К какому виду трудоемкости продукции относится трудоемкость, отражающая затраты труда основных рабочих, непосредственно воздействующих на предметы труда?

Варианты ответов:

1. технологическая

2. трудоемкость обслуживания
3. производственная трудоемкость
4. полная трудоемкость

Вопрос №11.

Норма затрат рабочего времени работником или группой работников соответствующей квалификации для выполнения единицы работы при заданной уровне качества и организационно-технических условиях называется ...

Варианты ответов:

1. нормой времени
2. нормой выработки
3. нормой обслуживания
4. нормой численности

Вопрос №12.

Как будет называться конъюнктура рынка труда при превышении спроса над предложением?

Варианты ответов:

1. равновесная
2. трудодефицитная
3. трудоизбыточная
4. трудозатратная
5. трудоемкая

Вопрос №13.

Машины, оборудование, транспортные средства относятся к ...

Варианты ответов:

1. активным основным средствам
2. пассивным основным средствам
3. предметам труда
4. оборотным средствам

Вопрос №14.

Как рассчитать коэффициент текучести кадров?

Варианты ответов:

1. отношение величины численности уволенных по собственному желанию и в связи с нарушениями трудовой дисциплины за отчетный период к списочной численности работников в среднем за этот период
2. отношением общего числа принятых за отчетный период работников к списочной численности работников в среднем за этот период
3. отношением числа принятых к числу уволенных

Вопрос №15.

Как называются работники промышленного предприятия, занятые производством продукции, оказанием услуг?

Варианты ответов:

1. промышленно-производственный персонал
2. рабочие
3. персонал неосновной деятельности
4. персонал предприятия
5. занятый в производстве персонал

Вопрос №16.

Трудовой потенциал - это:

Варианты ответов:

1. это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
3. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

Вопрос №17.

Под категорией "кадры организации" следует понимать:

Варианты ответов:

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы экономике;
2. трудоспособное население в рамках отдельной организации, микро -макроуровне

Вопрос №18.

Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):

Варианты ответов:

1. степень реализации организационной цели
2. уровень эффективности труда
3. материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре

Вопрос №19.

Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются

Варианты ответов:

1. различия в уровне экономической эффективности труда
2. различия в уровне социальной эффективности труда
3. финансовое положение предприятия
4. воля руководства предприятия

Вопрос №20.

Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

Варианты ответов:

1. процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
2. процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
3. процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ОК8

1. Разработка стратегического плана работы с персоналом на предприятии.
2. Разработка организационного плана развития системы управления персоналом на предприятии.
3. Формирование целей развития системы управления персоналом на предприятии.
4. Формирование функций системы управления персоналом на предприятии.
5. Разработка организационной структуры системы управления персоналом.
6. Проектирование взаимосвязей кадровой службы в оргструктуре организации.
7. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом на предприятии.
8. Совершенствование регламентации труда персонала.
9. Совершенствование технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом.
10. Совершенствование стратегического управления персоналом на предприятии.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Расчетное задание для формирования «Владеть» компетенции ОК8

Рассчитать (обосновать) выплаты персоналу при направлении в служебные командировки на основании Приложения 2 к Требованиям к Плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения Приказа от 28 июля 2010 № 81н (ред. от 13.12.2017) «О требованиях к плану финансово-хозяйственной деятельности государственного (муниципального) учреждения» по материалам, размещенные на официальном сайте государственного (муниципального) учреждения сферы здравоохранения. Результат оформить в виде таблицы 1.

Таблица 1

Расчет (обоснование) выплаты персоналу при направлении в служебные командировки

№ п/п	Наименование расходов	Средний размер выплаты на одного работника в день, руб.	Количество работников, чел	Количество д ней	Сумма, руб. (гр. 3*гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
	Оплата проезда	2300	3	1	
	Проживание	4500	3	3	

Служебные нужды	1000	3	4	
-----------------	------	---	---	--

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

Расчетное задание для формирования «Владеть» компетенции ОК8

Расходы на научно - исследовательские работы составляют 420000 руб. Организация работает на рынке три года и не имеет намерений прекращать свою деятельность.

Отразите состояние показателя бухгалтерского баланса, соответствующего указанным данным.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

Расчетное задание для формирования «Владеть» компетенции ОК8

Определить зарплату заведующей детским комбинатом, имеющим 17 групп с числом воспитанников 420 чел., имеет высшее образование, стаж работы 10 лет, по итогам аттестации присвоена I квалификационная категория. Детский комбинат имеет автомашину, спортивную площадку, столовую, медицинский кабинет. В учреждении 36 работников, в т.ч. имеющих I квалификационную категорию 4 человека. Средняя месячная заработная плата основного персонала 55 500 рублей

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления организацией (предприятием). Развитие теоретических основ управления

1. Различные трактовки понятия «управление» в фундаментальных работах отечественных и зарубежных ученых.
2. Современная система взглядов на управление.
3. Сравнительная характеристика старой и новой парадигмы управления.
4. Вклад в современную науку управления концепций различных школ и подходов.
5. Концепция управления социалистическим обществом.
6. Концепция управления, сформированная для переходных условия РФ.

Тема 2. Характерные черты и содержание управленческого труда. Квалификационные требования к менеджерам

1. Компетенции современного менеджера.
2. Модели компетенций менеджеров различных уровней управления.
3. Сравнение западных и российских моделей компетенций менеджеров.
4. Управленческая культура как ведущий компонент профессиональной

Тема 3. Основные понятия процесса управления. Базовые концепции и методики процесса принятия управленческих решений

1. Технология подготовки и принятия управленческих решений.
2. Причины возникновения управленческих проблем.
3. Современные проблемы управления.
4. Управление в условиях глобализации.
5. Методы решения проблем управления в условиях глобализации.
6. Методы решения проблем управления в условиях глобализации.
7. Управление возможностями — инициация проектов.
8. Общенаучные методы управления.
9. Системный подход в принятии управленческих решений.
10. Комплексный подход разработки решения в управлении.
11. Моделирование как метод принятия управленческого решения.
12. Экономико-математические методы управления.
13. Экспериментирование как метод формирования управленческого решения.
14. Методы управления функциональными подсистемами организации.
15. Методы выполнения общих функций управления.
16. Методы решения проблем. Причинно-следственная диаграмма как метод решения проблем управления.
17. Метод номинальной групповой техники.
18. Дельфийский метод в разработке управленческих решений.

Тема 4. Планирование и стратегия развития организации

1. Определения понятия стратегия организации.
2. Этапы и элементы модели стратегического управления.
3. Аналитическая работа при выборе и обосновании стратегии организации.
4. SWOT-анализ как метод стратегического управления.
5. Разработка стратегии организации на основе матрицы БКГ.
6. Инструменты реализации стратегических планов.

Тема 5. Структура управления организацией

1. Виды структур управления организацией. Факторы, влияющие на выбор виды структуры управления организацией.
2. Линейно-функциональные структуры управления.
3. Дивизиональные структуры управления.
4. Проектные и матричные структуры управления.

Тема 6. Функция мотивации в управлении

1. Современные методы диагностики трудовой мотивации.
2. Мотивационные модели зарубежных стран.
3. Порядок разработки и внедрения системы материального и нематериального стимулирования.
4. Модель современной системы материальной мотивации.
5. Актуальность социально-психологических методов мотивации в современных условиях.

Тема 7. Функция контроля в организации

1. Контроль в управлении через социализацию индивидов к групповым нормам
2. Контроль в управлении через групповое давление
3. Контроль через принуждение
4. Оценка эффективности управленческого контроля.
5. Концепция контроллинга в современной организации.

Тема 8. Сущность, методы оценки и измерения эффективности управления

1. Критерии оценки эффективности управления.
2. Ранговый метод планирования и оценки эффективности.
3. Реструктуризация и эффективность организации
4. Модель эффективной организации.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено

Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено
---------------------------	---	-----------------

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows 2. Microsoft Office 3. Google Chrome 4. Kaspersky Endpoint Security 5. «Антиплагиат.ВУЗ»
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> 1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" 2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)
Материально-техническое обеспечение	<p>Лекции:</p> <p>3.2 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>50 посадочных мест,</p> <p>Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютер - учебно-наглядные пособия <p>Список ПО на ноутбуках:</p> <p>Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),</p> <p>Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),</p> <p>Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),</p> <p>Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020)</p> <p>Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p> <p>Практические занятия (Семинары):</p> <p>2.4 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>

32 посадочных мест,

Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры,
- класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА

Список ПО на ноутбуках:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),

Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020).

Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль:

2.6 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

26 посадочных мест,

Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры,
- класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА

Список ПО на ноутбуках:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),

Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020).

Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

Промежуточная аттестация:

3.2 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

50 посадочных места,

Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Список ПО на ноутбуках:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017

	Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)
--	--

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.1 Основная литература								
8.1.1	Дресвянников В.А. Зубков А.Б.	Стратегическое управление организацией	Ай Пи Эр Медиа	2015	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/31948.html	по логину и паролю
8.1.2	Райская М.В.	Управление организацией (пред. приятием)	Казанский национальный исследовательский технологический университет	2016	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/79578.html	по логину и паролю
8.1.3	Галай А.Г. Дудаков В.И.	Экономика и управление пред. приятием	Московская государственная академия водного транспорта	2013	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/46889.html	по логину и паролю
8.1.4	Романов Б.А.	Анализ экономики и управления пред. приятиями	Дашков и К	2016	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/60290.html	по логину и паролю
8.2 Дополнительная литература								
8.2.1	Тебекин А.В. Мантусов В.Б.	Управление организацией	Российская таможенная академия	2016	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/69834.html	по логину и паролю
8.2.2	Федоров А.Ю.	Зарубежный опыт противодействия криминальному присвоению прав на владение и управление пред. приятиями и организациями	Вузовское образование	2012	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/9628.html	по логину и паролю
8.2.3	Павличева Е.Н. Дикарев В.А.	Введение в информационные системы управления пред. приятием	Московский городской педагогический университет	2013	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/26456.html	по логину и паролю
8.2.4	Акимова Е.В. Акимов Д.А. Катунцов Е.В. Маховиков А.Б. и др.	Методы и модели стратегического управления пред. приятием	Вузовское образование	2016	монография	-	http://www.iprbookshop.ru/47670.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.