

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Экономика организации

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.26 Экономика организации относится к обязательной части образовательной программы.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1: Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	ИУК-10.1: Знать: 1) базовые принципы функционирования экономики и экономического развития; 2) цели и формы участия государства в экономике Уметь: 1) критически анализировать экономические теории, концепции и идеи, опираясь на научные основания; 2) использовать знания экономических принципов функционирования экономики при решении конкретных задач управления организацией; Владеть: Методами планирования экономического развития организации с использованием научных методов и подходов;	Кейс-задание	Зачёт: Тест
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с	ИОПК-1.1: Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2: Использует знания о современных	ИОПК-1.1: 1) научную методологию теории и практики экономики организации; 2) проблемы экономики современных организаций Уметь: 1) критически анализировать теории, концепции и идеи, опираясь на научные основания; 2) использовать знания	Кейс-задание	Зачёт: Тест

персоналом при решении профессиональных задач;	научных теориях управления для аргументации использования определённых методов и технологий управления персоналом.	<p>экономической теории при решении конкретных задач управления организацией;</p> <p>Владеть:</p> <p>способами убеждения в дискуссиях по поводу управления экономикой организации с использованием научных методов и подходов</p> <p>ИОПК-1.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) технологии и методы анализа проблем экономики и управления организацией;</p> <p>2) современные методы и технологии управления экономикой организации;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить анализ теоретических и практических проблем управления экономикой организации;</p> <p>2) соблюдать деловую этику при дискуссиях по проблемам экономики организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами оценки целесообразности проведения исследований и презентаций по проблемам экономики организации</p>		
ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	<p>ИОПК-3.1: Понимает основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.</p> <p>ИОПК-3.2: Осуществляет проектирование процессов управления персоналом на основе прогнозирования возможных результатов развития организации и с учётом организационных и социальных последствий.</p>	<p>ИОПК-3.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) основы менеджмента и стратегического управления организацией;</p> <p>2) современные концепции построения стратегического развития компаний</p> <p>Уметь:</p> <p>1) критически анализировать систему управления предприятием, опираясь на научные основания;</p> <p>2) использовать знания основ менеджмента и стратегического управления организацией при решении конкретных задач управления;</p> <p>Владеть:</p>	Кейс-задание	Зачёт: Доклад-презентация

		<p>способами убеждения в правомерности выбора той или иной стратегии развития предприятия в зависимости от внешних условий</p> <p>ИОПК-3.2:</p> <p>Знать:</p> <p>1) технологии и методы проектирования процессов управления персоналом организации;</p> <p>2) прогнозирования возможных результатов развития организации и с учетом организационных и социальных последствий;</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить анализ реальных процессов управления экономикой организации;</p> <p>2) прогнозировать экономические показатели деятельности организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами оценки целесообразности проектирования тех или иных бизнес-процессов управления организацией</p>		
--	--	---	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная</b>
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>3</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>108</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
<b>самостоятельная работа</b>	<b>43</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>0</b>
	<b>Зачёт</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Организация как хозяйствующий субъект экономики Сущность и значение предпринимательской деятельности. Предприятие как основное звено экономической системы. Организационно-правовые формы организаций. Хозяйственные объединения. Ресурсы, имущество и капитал предприятия	10	4	4	8	2
Тема 2. Основные фонды организации Понятие, значение, классификация основных фондов. Оценка основных фондов. Износ и амортизация основных фондов. Показатели состояния и движения основных фондов. Эффективность использования основных фондов. Воспроизводство основных фондов	14	4	4	8	6
Тема 3. Оборотные средства организации Понятие, классификация, состав оборотных средств организации (предприятия). Показатели эффективности использования оборотных средств. Определение потребности в оборотном капитале. Оборачиваемость оборотных средств. Показатели оборачиваемости. Финансовый цикл предприятия.	14	4	4	8	6
Тема 4. Персонал организации (предприятия) и его структура. Анализ кадровой ситуации, Рабочее время и труд. Производительность труда. Нормирование труда. Планирование потребности в персонале. Подбор и отбор персонала. Оценка эффективности и качества труда сотрудников. Мотивация и оплата труда персонала	14	4	4	8	6
Тема 5. Экономический механизм деятельности организации в современных экономических условиях: сущность, основные элементы, особенности. Внешняя и внутренняя среда организации (предприятия). Сущность и основные элементы экономического механизма функционирования организации (предприятия). Планирование деятельности организации. Разработка стратегии развития организации (предприятия). Инновационная деятельность организации (предприятия). Инвестиционная деятельность организации (предприятия).	14	4	4	8	6
Тема 6. Управление расходами организации Понятие и виды расходов организации (предприятия). Себестоимость продукции. Классификация расходов, включаемых в себестоимость продукции. Управление расходами на предприятии. Калькуляция себестоимости единицы продукции. Экономическая сущность, значение, виды доходов и прибыли. Управление прибылью. Рентабельность и ее показатели	14	4	4	8	6
Тема 7. Инвестиционная деятельность фирм (предприятий) Назначение и порядок разработки инвестиционной программы. Субъекты и объекты инвестиционной деятельности. Понятие инвестиционной сферы. Понятие инвестиций. Виды инвестиций: реальные, финансовые, нематериальные. Инвестиционный процесс и его этапы. Источники инвестиций: собственные, заемные, привлеченные, централизуемые, бюджетные, иностранные и др. Методы и показатели оценки эффективности инвестиционных проектов. Методика расчета чистой дисконтированной стоимости, внутренней нормы рентабельности и срока окупаемости проекта. Особенности оценки экономической эффективности инвестиционных проектов с участием иностранных инвесторов. Понятие	14	4	4	8	6

инвестиционного риска. Виды и причины инвестиционных рисков. Методы оценки влияния неопределенности и риска на эффективность инвестиционных проектов (метод расчета «точки безубыточности», метод формализованного описания неопределенности). Мероприятия по снижению степени инвестиционных рисков..					
Тема 8. Планирование деятельности фирм (предприятий) Стратегические и тактические цели предприятия, их выбор и пути достижения. Основные задачи планирования и прогнозирования развития фирмы (предприятия). Система планов фирмы (предприятия). Объекты долгосрочного планирования на предприятии: исследование и разработка новых видов продукции, услуг, направления и география бизнеса, производственная структура предприятия и мощности по выпуску различных изделий, капитальные вложения, потребности в финансовых ресурсах и другие. Контроль за достижением поставленных целей и корректировка долгосрочных планов. Основные направления и объекты краткосрочного планирования: план производства (продаж, реализации), оперативное планирование, планирование материального обеспечения предприятия, план по труду, планирование затрат на производство и реализацию продукции, планирование сбыта - продукции, планирование финансовых результатов, прибыли и рентабельности. Назначение и состав бизнес-плана. Организация работы по планированию на предприятии. Особенности планирования деятельности некоммерческих организаций.	13	4	4	8	5
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	108	32	32	65	43

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организация как хозяйствующий субъект экономики

Сущность и значение предпринимательской деятельности. Предприятие как основное звено экономической системы. Организационно-правовые формы организаций. Хозяйственные объединения. Ресурсы, имущество и капитал предприятия

Тема 2. Основные фонды организации

Понятие, значение, классификация основных фондов. Оценка основных фондов. Износ и амортизация основных фондов. Показатели состояния и движения основных фондов. Эффективность использования основных фондов. Воспроизводство основных фондов

Тема 3. Оборотные средства организации

Понятие, классификация, состав оборотных средств организации (предприятия).

Показатели эффективности использования оборотных средств. Определение потребности в оборотном капитале. Оборачиваемость оборотных средств.

Показатели оборачиваемости. Финансовый цикл предприятия.

Тема 4. Персонал организации (предприятия) и его структура.

Анализ кадровой ситуации, Рабочее время и труд. Производительность труда. Нормирование труда.

Планирование потребности в персонале.

Подбор и отбор персонала. Оценка эффективности и качества труда сотрудников. Мотивация и оплата труда персонала

Тема 5. Экономический механизм деятельности организации в современных экономических условиях: сущность, основные элементы, особенности.

Внешняя и внутренняя среда организации (предприятия). Сущность и основные элементы экономического механизма функционирования организации (предприятия). Планирование деятельности организации. Разработка стратегии развития организации (предприятия). Инновационная деятельность организации (предприятия).

Инвестиционная деятельность организации (предприятия).

#### Тема 6. Управление расходами организации

Понятие и виды расходов организации (предприятия). Себестоимость продукции. Классификация расходов, включаемых в себестоимость продукции. Управление расходами на предприятии. Калькуляция себестоимости единицы продукции. Экономическая сущность, значение, виды доходов и прибыли. Управление прибылью.

Рентабельность и ее показатели

#### Тема 7. Инвестиционная деятельность фирм (предприятий)

Назначение и порядок разработки инвестиционной программы. Субъекты и объекты инвестиционной деятельности. Понятие инвестиционной сферы. Понятие инвестиций. Виды инвестиций: реальные, финансовые, нематериальные. Инвестиционный процесс и его этапы. Источники инвестиций: собственные, заемные, привлеченные, централизуемые, бюджетные, иностранные и др. Методы и показатели оценки эффективности инвестиционных проектов. Методика расчета чистой дисконтированной стоимости, внутренней нормы рентабельности и срока окупаемости проекта. Особенности оценки экономической эффективности инвестиционных проектов с участием иностранных инвесторов. Понятие инвестиционного риска. Виды и причины инвестиционных рисков. Методы оценки влияния неопределенности и риска на эффективность инвестиционных проектов (метод расчета «точки безубыточности», метод формализованного описания неопределенности). Мероприятия по снижению степени инвестиционных рисков.

#### Тема 8. Планирование деятельности фирм (предприятий)

Стратегические и тактические цели предприятия, их выбор и пути достижения. Основные задачи планирования и прогнозирования развития фирмы (предприятия). Система планов фирмы (предприятия). Объекты долгосрочного планирования на предприятии: исследование и разработка новых видов продукции, услуг, направления и география бизнеса, производственная структура предприятия и мощности по выпуску различных изделий, капитальные вложения, потребности в финансовых ресурсах и другие. Контроль за достижением поставленных целей и корректировка долгосрочных планов. Основные направления и объекты краткосрочного планирования: план производства (продаж, реализации), оперативное планирование, планирование материального обеспечения предприятия, план по труду, планирование затрат на производство и реализацию продукции, планирование сбыта - продукции, планирование финансовых результатов, прибыли и рентабельности. Назначение и состав бизнес-плана. Организация работы по планированию на предприятии. Особенности планирования деятельности некоммерческих организаций

### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Экономика организации, .

Открытые онлайн-курсы MOOC:

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

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

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции УК-10:**

##### **Кейс Тренинг от переработки**

Руководитель отдела в компании N – женщина очень ответственная и требовательная, причем как по отношению к себе, так и к своим подчиненным. Она все знает о каждом сотруднике отдела, заботится о персонале, готова прийти на помощь в любой ситуации. План отдела всегда выполняется, хотя сотрудники постоянно ощущают нехватку времени, до ночи задерживаются на работе, многие задания делают в спешке и поэтому очень устают. Руководитель подозревает, что дело в неправильном распределении времени и обращается в тренинговую компанию с запросом на проведение тренинга по тайм-менеджменту. Тренер проводит предтренинговую диагностику, направленную на выявление проблем, связанных с организацией рабочего времени. Оказывается, что такие проблемы действительно существуют. Далее определяются наиболее важные темы тренинга, адаптируется его программа, начинается обучение. После тренинга ситуация в отделе становится лучше, но ненадолго.

С чем, по-Вашему, это может быть связано? Что Вы сделаете в данной ситуации на месте руководителя отдела?

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:**

##### **Кейс Сеть молодежных отелей вместо старой сети «Салют»**

Никто не верил в то, что сеть «Салют» (34 гостиницы по стране) можно превратить в **доходный бизнес**. Даже новые акционеры компании какое-то время пребывали в замешательстве – развивать данный бизнес, распиливать на куски и продать, или вовсе превратить в сеть офисных центров с высокой маржинальностью. В итоге, остановились на отелях – обновленный топ-менеджмент сети «Салют» (люди пришли в купленный актив из управляющей компании), защищая инвестиционный план компании на три года, оперировал фантастическими цифрами и грандиозными перспективами, которые, будучи выстроенными в череду логических цепочек, оказались более, чем убедительными. План утвердили, на обустройство и развитие сети молодежных отелей выделили более 800 млн. рублей и задали невероятно сжатые сроки по исполнению инвестиционного плана с жестко зафиксированными временными точками контроля.

На практике все оказалось менее радужно – между поставленным и реальным планами лежала огромная пропасть. Для начала необходимо было отыскать на рынке сильную команду, готовую подписаться под огромной суммой выручки. Затем провести массу маркетинговых исследований с целью определения информационных каналов перерождения бренда, изменения



отношения молодежи к советскому имиджу «Салют» и, наконец, разработать грамотную стратегию продаж в Москве и регионах, в том числе с использованием франшизной схемы. Было выяснено, что молодежь интересуется не столько комфортом номеров, сколько соотношением цена/качество, близость водоемов/горнолыжных подъемников и недорогой, ненавязчивый сервис, осуществляемый, по возможности, сверстниками. Необходимо также инвестировать крупные суммы в развитие и обустройство инфраструктуры развлечений на территориях, прилегающих к отелям. Крупных сумм требует политика ремонта и ребрендинга, а также рекламная компания проекта.

*Где найти необходимые источники финансирования?*

*Как следует поступить акционерам управляющей компании для превращения сети гостиниц в доходный бизнес?*

### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:**

#### **Кейс Настоящих буйных мало**

Руководство пермской цифровой типографии "А Принт" хочет повысить вклад своих сотрудников в развитие компании. Коллектив здесь молодой и профессиональный, однако, к огорчению руководства, вяло реагирует на его инициативы: люди исправно выполняют поставленные задачи, но не горят желанием что-то улучшить, предложить новые идеи.

Цифровая типография "А Принт" оказывает все услуги по производству малотиражной продукции — от дизайна до составления книг и брошюр. Корпоративные клиенты (их у "А Принт" больше 50%) заказывают в компании печать годовых отчетов, рекламных постеров, визиток, корпоративных буклетов. Частники приходят, чтобы напечатать оригинальные приглашения, календари или, к примеру, шуточные наклейки на винные бутылки.

В среднем типография обслуживает около 400 клиентов в месяц. С заказами справляется небольшой коллектив — 15 человек, которые без труда умещаются в двух комнатах и небольшом производственном помещении. Средний возраст сотрудников — 24 года. "Как профессионалы они нас устраивают,— говорит директор типографии Сергей Марков — Но не устраивает их безынициативность. Хотелось бы, чтобы люди не просто выполняли указания руководства, но и понимали, что могут реально повлиять на будущее компании, думали о ее

развитии. Хочется увеличить степень вовлеченности сотрудников в наш брэнд, более полно использовать их творческий потенциал".

Повысить вовлеченность сотрудников в дела компании понадобилось для решения проблем сразу на нескольких уровнях. Например, с самого начала работы так сложилось, что параметры заказа с клиентом обсуждает менеджер, он же рассчитывает стоимость. После этого клиент обсуждает с дизайнером оформление будущего продукта. "На этом этапе часто возникают проблемы: в разговоре с дизайнером выясняются детали будущего заказа, которые повлияют на его стоимость,— рассказывает коммерческий директор типографии Сергей Якупов— Вопрос: что сделать, чтобы не приходилось по несколько раз менять цены". Сами сотрудники не раз критиковали сложившуюся систему, но своих вариантов решения проблемы так и не предложили.

Кроме того, именно менеджеры, а не руководство компании общаются с клиентами "А Принт" напрямую. Лишь они знают, как клиенты относятся к компании, ее ценовой политике и уровню сервиса. Соответственно, именно менеджеры могут помочь в устранении недостатков и развитии достоинств компании. Кроме того, пришло время задуматься и о маркетинговой деятельности. Хотя серьезных цифровых типографий, оказывающих услуги полного цикла, не так много, но конкуренция между ними довольно высокая. "Мы с конкурентами находимся примерно на одном уровне по оснащенности и количеству клиентов,— рассказывает Сергей Якупов.— Соответственно, надо как-то выделяться, активнее работать над брэндом".

Вводить позицию маркетолога в "А Принт" пока не готовы — предприятию это не по карману. Руководство компании решило использовать творческий потенциал собственных сотрудников. "Почему бы самим не придумать яркие маркетинговые акции? — спрашивает Якупов.— Мы предложили коллективу: проявите креативность".

*Есть ли способы повысить активность и вклад персонала типографии в развитие бизнеса?*

*Как убедить сотрудников, что между их жизнью и будущим компании есть прямая взаимосвязь, на которую они способны повлиять?*

#### **Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Зачтено: компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно»

Оценка	Критерии оценивания
не зачтено	Не зачтено: компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-10

##### 1. Основное различие между акцией и облигацией состоит в том, что облигация

- а) может быть продана только раз;
- б) не связана с риском;
- в) является более ценной бумагой;
- г) представляет собой долговую расписку эмитента.

##### 2. Какое утверждение верно?

- а) покупка акций и облигаций всегда связана с долей риска;
- б) привилегированные акции лучше, чем обыкновенные;
- в) от продаж на фондовой бирже акций фирмы IBM она сама получает деньги;
- г) комиссия по ценным бумагам и бирже решает вопросы выплаты дивидендов держателям акций.

##### 3. Владельцы обыкновенных акций получают часть дохода акционерного общества в форме

- а) процента;
- б) заработной платы;
- в) дивидендов;

г) увеличения стоимости капитала.

**4. Предположим, что доходы некоторого акционерного общества возросли на 50%. Какие из ценных бумаг этой корпорации скорее всего поднимутся в цене?**

- а) обыкновенные акции;
- б) привилегированные акции;
- в) облигации;
- г) краткосрочные векселя.

**5. "Быки" играют на повышение, так как рассчитывают, что**

- а) дивиденды возрастут;
- б) комиссионные брокеров возрастут;
- в) курс акций повысится;
- г) дивиденды и курс акций понизятся.

**6. Те, кто играет на понижение, получают прибыль за счет того, что**

- а) дивиденды возросли;
- б) увеличилась ставка процента;
- в) повысился доход компании;
- г) акции, которые они продали бы без покрытия, упали в цене.

**7. Листинг - это**

- а) список членов фондовой биржи;
- б) список фирм, акции которых продаются на бирже;
- в) котировка акций;
- г) правила допуска ценных бумаг к торговле на фондовой бирже.

**8. Предприятие покупает депозитный сертификат банка, чтобы**

- а) получить право на участие в управлении банком;
- б) в любое время получить вложенные денежные средства с установленными процентами;
- в) получить через оговоренный срок вложенные денежные средства с установленными процентами.

**10. Документом, удостоверяющим право его держателя распоряжаться грузом, указанным в этом документе, является**

- а) коммерческий вексель;
- б) варрант;
- в) коносамент;
- г) опцион.

**5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

Тест

**1. Эффективность системы управления персоналом определяется:**

- а) затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;
- б) потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;
- в) степенью достижения организационных целей при заранее определенных размерах потерь и затрат на функционирование систем управления персоналом.

**2. Основой для формирования кадровой политики организации являются:**

- а) кадровая политика государства;
- б) стратегия развития организации в целом;
- в) стратегия управления персоналом;
- г) планы организации во всех областях ее хозяйственной деятельности;
- д) внутренние ресурсы организации;
- е) традиции организации (философия, концепция);
- ж) возможности внешней среды.

**3. Основой для выработки и принятия решения о зачислении сотрудника в резерв руководителей является:**

- а) оценка личных и деловых качеств;
- б) оценка труда;
- в) оценка результатов труда;
- г) комплексная оценка качества работы.

**4. Кадровая политика организации — это:**

- а) осмысление сущности управления персоналом, идей и целей, лежащих в его основе, его возникновения, связи с другими науками и направлениями науки об управлении, рассмотрение процесса управления персоналом с логической, психологической, социологической, экономической, организационной и этической точек зрения;
- б) генеральное направление кадровой работы, объединяющее различные элементы и формы кадровой работы и имеющее целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного реагировать на изменения внешней и внутренней среды;
- в) система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организаций.

**5. Наиболее точно определить характер и содержание потребности в обучении персонала позволяет:**

- а) анализ исполнения работы;
  - б) оценка эффективности деятельности персонала;
  - в) анализ проблем в линейно-функциональных подразделениях;
  - г) балансовый метод.
- содержит основные вопросы по оценке компетенции

**Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

доклад должен содержать основные идеи по каждой теме выступления

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	компетенция сформирована на уровне не ниже «удовлетворительно»
не зачтено	компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Барышникова Н. А. Экономика организации : учебное пособие / Н. А. Барышникова, Т. А. Матеуш, М. Г. Миронов. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 184 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-12885-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845954&idb=0>.
2. Коршунов В. В. Экономика организации (предприятия) : учебник и практикум / В. В. Коршунов. - 5-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 347 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/488817> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-11583-3 : 1359.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817581&idb=0>.
3. Экономика предприятия (организации, фирмы) : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 5. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 777 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-012823-8. - ISBN 978-5-16-104444-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832349&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Иванов Геннадий Геннадьевич. Экономика торговой организации : Учебник / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 182 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-015076-5. - ISBN 978-5-16-107576-0., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837198&idb=0>.

2. Тертышник М. И. Экономика организации : учебник и практикум / М. И. Тертышник. - Москва : Юрайт, 2022. - 631 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/494856> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-09997-3 : 2059.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=818507&idb=0>.

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

1. Информационная система агентства «Росбизнесконсалтинг» [Электронный ресурс]; база содержит материалы экономике Российской Федерации. - Режим доступа: [www.rbc.ru](http://www.rbc.ru)
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа: - [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
3. Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс] - Режим доступа: [www.government.ru](http://www.government.ru)
4. Министерство финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] - Режим доступа: - [www.minfm.ru](http://www.minfm.ru)
5. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] - Режим доступа: - [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
6. Правительство Нижегородской области [Электронный ресурс] - Режим доступа: [www.government-nnov.ru](http://www.government-nnov.ru)

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

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

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

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Ромашова Ирина Борисовна, доктор экономических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.