

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Проректор по экономике и
стратегическому развитию



Ивеедова И.А.
2020 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Эффективный менеджмент организации»

(наименование программы)

Вид профессиональной деятельности: **организационно-управленческая**

Самара 2020 г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, статья 195.1.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы".
5. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
6. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".
7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".
8. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".
9. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".
10. Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
11. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".
12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн
13. Положение о порядке разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования в ФГБОУ ВО «СГЭУ» утв. приказом и.о. ректора №359- ОВ от 10 июля 2017 г.

Программа разработана на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях», должность Директор (генеральный директор, управляющий) предприятия.

Программа разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. № 322.

1.2. Цель реализации программы

Целью реализации дополнительной профессиональной программы является совершенствование и (или) получение слушателями новых компетенций, необходимых для их профессиональной деятельности, и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа позволяет слушателям сформировать системный подход к управлению организацией, изучить и практически использовать современные стратегические и текущие инструменты управления подразделением и организацией. Дополнительная профессиональная программа направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации руководителей и специалистов меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

Целью обучения слушателей на программе является формирование системы знаний, умений и практических навыков, необходимых для управления организацией на разных уровнях менеджмента, и развитие способности и готовности адекватно и эффективно использовать их для достижения целей развития организации.

В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими **профессиональными компетенциями (ПК)**, соответствующими виду профессиональной деятельности:

организационно-управленческая деятельность:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-3 - способностью использовать современные методы управления корпоративными финансами для решения стратегических задач;

В результате освоения программы слушатели должны:

Знать:

- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;
- характеристику стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
- методики проект-менеджмента;
- модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами;
- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;
- теоретические основы управления корпоративными финансами (теории, модели, инструменты и методы управления корпоративными финансами);
- структуру расходов на персонал современной организации;
- технологии и методы построения бюджетов на персонал.

Уметь:

- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;
- применять инновационный подход при разработке проектов;
- эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и

оперативных управленческих задач;

- выбирать модель поведения организации, адекватную целям и составу внешней среды;
- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;
- осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов
- применять на практике основные принципы, методы и инструменты эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами;
- использовать соответствующие стратегическим задачам организации методы бюджетирования, планирования и распределения расходов на персонал.

Владеть:

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;
- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников;
- навыками разработки стратегического управленческого решения в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды организации;
- методами стратегического анализа организации и ее окружения;
- методами разработки и реализации стратегии и оценки эффективности стратегического развития;
- механизмами эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами;
- методами оптимизации расходов на персонал.

1.4. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие или получающие высшее образование.

1.5. Форма обучения.

Форма обучения – очная.

1.6. Срок обучения

Трудоемкость обучения - 72 часа, включая все виды аудиторной работы.

Общий срок обучения – 1 месяц.

1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы -

удостоверение о повышении квалификации

1.8. Структурное подразделение, реализующее программу

Центр корпоративного развития СГЭУ

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Наименование программы: «Эффективный менеджмент организации»

Категория слушателей: лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование

Объем программы: 72 учебных часа

Форма обучения: очная

Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия, в том числе		Промежу- точная аттестации
		лекции, час	прак. занятия, час	
Входное тестирование	2	-	2	-
Организационное развитие	8	2	6	-
Финансовый менеджмент: цели, задачи, финансовое проектирование компании	12	4	8	-
Тренинг «Управленческая команда»	14	-	14	-
Тренинг «Формирование корпоративной культуры»	12	-	12	-
Деловая игра «Стратегия лидерства»	12	-	12	-
Деловые коммуникации	10	-	10	-
Итоговая аттестация - тестирование	2	-	-	2
ИТОГО:	72	6	64	2

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Срок обучения по программе	Объем программы	Форма обучения	Начало учебных занятий	Окончание учебных занятий	Количество занятий в неделю
1 месяц	72 часа	очная	-	-	2 дня

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ, КУРСОВ, ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

Не предусмотрено

5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Форма итоговой аттестации – тестирование.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

6.1. Материалы для входного тестирования

1. Современными тенденциями, влияющими на организационное поведение сотрудников, являются
 - а) высокая степень конкурентности, что предъявляет высокие требования к персоналу,
 - б) требовательность квалифицированного персонала к организации,
 - в) обесценивание персонала

2. С точки зрения Ф.Герцберга отношения с руководством являются
- а) гигиеническим фактором, создающим необходимые условия для работы ;
 - б) мотивирующим фактором.
3. Какие потребности модели А.Маслоу являются по сути потребностями в принадлежности к организации и на них опираются в первую очередь при формировании лояльности
- а) потребность в любви;
 - б) потребность в уважении,
 - в) потребность в самоактуализации.
4. Какие поведенческие реакции сотрудников на завышенное вознаграждение возможны:
- а) завышение ценности поощрения;
 - б) снижение мотивации;
 - в) обесценивание поощрения.
5. К командным ролям, по мнению Белбина, относятся
- а) организатор;
 - б) финишер;
 - в) специалист,
 - г) разведчик ресурсов.
6. С лидерством коррелируют :
- а) сильная воля;
 - б) коммуникативная компетентность,
 - в) высокий интеллект
- Дайте Ваш комментарий –обоснование: (исследования, теории, собственный опыт)
7. Сильной стороной руководителя-лидера является
- а) неформальный авторитет в группе,
 - б) возможность решать свои задачи, а не только задачи организации,
 - в) большая степень ответственности.
8. Стратегия разрешения конфликта, эффективная при наличии взаимовыгодного решения, называется:
- а) компромиссом;
 - б) сотрудничеством;
 - в) соперничеством.
9. С точки зрения К.Левина стили руководства определяются:
- а) жесткостью контроля выполнения заданий;
 - б) участием работников в принятии решений;
 - в) авторитетностью руководителя,
 - г) коммуникациями в организации.
10. Либеральное руководство эффективно
- а) в ситуациях, где каждый из работников имеет сильную личную мотивацию;
 - б) при высоком уровне образования подчиненных;
 - в) в ситуации, где каждый сотрудник заинтересован в результатах труда также как руководитель.
11. К позитивным функциям конфликта относятся
- а) получение новой информации,
 - б) диагностическая,
 - в) первичной разрядки напряженности.
12. К индивидуальным особенностям, влияющим на организационное поведение

сотрудников, относятся

- а) темперамент,
- б) locus контроля,
- в) склонность к риску,
- г) социально-демографические особенности.

13. Если человек является известным экспертом в какой-либо области, то большинством сотрудников

- а) результаты его профессиональной деятельности оцениваются выше,
- б) результаты любой его деятельности оцениваются выше.

6.2. Материалы для итогового тестирования

Цель – оценить уровень усвоения знаний по программе. Слушателям предлагается для ответа 35 вопросов по разделам программы, предполагающие выбор варианта ответа.

1. Наибольшее воздействие на деятельность организации оказывает:

1. Институциональный уровень внешней среды организации
2. Рыночный уровень внешней среды организации
3. Ближний уровень внешней среды организации
4. Общественный уровень внешней среды организации

2. Какая из указанных характеристик обычно не отражается в миссии организации:

1. Предполагаемые продукты или услуги
2. Сроки реализации поставленных целей
3. Место и роль организации в системе рыночных отношений
4. Факторы выживания и повышения конкурентоспособности организации

3. К элементам внутренней среды организации не относятся:

1. Персонал организации и его квалификация
2. Процессы бизнеса
3. Структура организации
4. Поставщики и клиенты организации

4. Требование достаточности при построении дерева целей означает:

1. Среди целей низшего уровня не должно быть избыточных целей
2. Достижение всех целей более низкого уровня должно обязательно приводить к достижению соответствующих целей более высокого уровня
3. Достижение каждой цели должно быть обеспечено ресурсами
4. Для реализации каждой цели в организации должно быть создано специальное подразделение

5. В результате процесса преодоления чрезмерной сложности и многообразия управленческих отношений путем упрощения, стандартизации и сведения к отношениям между должностными позициями и рабочими функциями формируется:

1. Линейная организация
2. Формальная организация
3. Неформальная организация
4. Естественный организационный порядок

6. Линейная, функциональная, матричная структура – это разновидности:

1. Групповых организационных структур
2. Формальных организационных структур
3. Неформальных организационных структур

7. Свойство организационной целостности предполагает, что:

1. Элементы системы могут действовать только вместе друг с другом, в противном случае эффективность их деятельности резко снижается
2. Потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляющих его элементов

3. Система имеет потребность в организации и управлении
4. Система стремится сохранить свою структуру неизменной при наличии возмущающих воздействий и использует для этого все свои возможности

8. Свойство организации как системы, означающее наличие у организации качественно новых свойств, которые отсутствуют у ее составных частей:

1. целостность
2. эмерджентность
3. гомеостазис
4. структурированность

9. Свойство организации как системы, означающее возможность выделения из организации элементов и распределение между ними ролей:

1. Гомеостазис
2. Иерархичность
3. Эмерджентность
4. Структурированность

10. Из перечисленного исключите характеристику, присущую не всем организациям:

1. Цель
2. Правила
3. Персонал
4. Структура

11. «Шаговая» модель организационных изменений разработана:

1. К. Левином
2. Э. Шайном
3. К. Девисом
4. Ч. Барнард

12. Выберите верное утверждение:

1. «Организационное развитие – это unplanned процессы»
2. «Организационное развитие основано на принципе индивидуальной работы»
3. «Организационное развитие основано на применении системного подхода»
4. «Организационное развитие не предполагает преобразование компонентов системы управления»

13. Лидерство – это:

1. Отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных внутригрупповых отношений
2. Процесс социального влияния, благодаря которому осуществляется рост
3. Социальные отношения в группе, организации, обществе, основанные на способности принимать решения
4. Обозначение осуществления координации работы группы

14. Разработчики структурной теории лидерства:

1. С. Бирд, Р. Стогдилл, Р. Манн, Р. Кеттел;
2. К. Левин, Р. Блейк, Дж. Моутон, Ф. Фидлер;
3. И. Познер, Л. Каузас, А. Адизес, Р. Хаус;
4. М. Планк, К. Бланшар, Ф. Фидлер, Р. Блейк.

15. Типы лидеров по Р. Кеттелю и Г. Стайсу:

1. Дальновидный, стойкий, обаятельный;
2. Технический, выдающийся, харизматичный;
3. Решительный, инновационный, стимулирующий;
4. Проницательный, предприимчивый, независимый.

16. Черты личности лидеров по А. Лоутону Э. Роузу:

1. Доминантность, коммуникативная компетентность, интеллект несколько выше среднegrupпового, сильная воля, уверенность, средняя рефлексивность, высокая способность к адаптации;
2. Интеллект и стремление к знаниям; господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, компетентность;
3. Интеллект, приспособляемость, общительность, способность влиять на людей, отсутствие консерватизма, восприимчивость и эмпатия;

4. Уверенность в себе, коммуникабельность, умение постоянно учиться, целеустремленность, ответственность, самодисциплина, умение общаться и слушать людей, умение создать команду, упорство, амбициозность.

17. Черты личности лидеров по Р. Стогдиллу:

1. Доминантность, коммуникативная компетентность, интеллект несколько выше среднегруппового, сильная воля, уверенность, средняя рефлексивность, высокая способность к адаптации;
2. Интеллект и стремление к знаниям; господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, компетентность;
3. Интеллект, приспособляемость, общительность, способность влиять на людей, отсутствие консерватизма, восприимчивость и эмпатия;
4. Уверенность в себе, коммуникабельность, умение постоянно учиться, целеустремленность, ответственность, самодисциплина, умение общаться и слушать людей, умение создать команду, упорство, амбициозность.

18. Черты личности лидеров по Р. Манну:

1. Доминантность, коммуникативная компетентность, интеллект несколько выше среднегруппового, сильная воля, уверенность, средняя рефлексивность, высокая способность к адаптации;
2. Интеллект и стремление к знаниям; господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, компетентность;
3. Интеллект, приспособляемость, общительность, способность влиять на людей, отсутствие консерватизма, восприимчивость и эмпатия;
4. Уверенность в себе, коммуникабельность, умение постоянно учиться, целеустремленность, ответственность, самодисциплина, умение общаться и слушать людей, умение создать команду, упорство, амбициозность.

19. Назовите верное утверждение:

1. Стили руководства согласно подходу К. Левина выделяются в зависимости от делегирования права участия в принятии решений и жесткости контроля;
2. Эффективность руководства согласно подходу К. Левина различная в зависимости от степени контроля со стороны государства;
3. Учениками и последователями К. Левина являлись М. Планк, К. Бланшар, Ф. Фидлер, Р. Блейк;
4. Одним из направлений изучения К. Левина является постиндустриализм.

20. Контроль в зависимости от делегирования права участия в принятии решений и жесткости контроля согласно подходу К. Левина подразделяется на:

1. Авторитарный, демократический, попустительский;
2. Предварительный, текущий, итоговый;
3. Краткосрочный, среднесрочный, долгосрочный;
4. Периодический, организационный, управленческий.

21. Двухфакторная модель Р. Блейка и Дж. Моутона:

1. Внимание к людям, внимание к экологии;
2. Внимание к экологии, внимание к производственному процессу;
3. Внимание к людям, внимание к производственному процессу;
4. Внимание к государству, внимание к людям.

22. Эффективность согласно модели Ф. Фидлера не определяется:

1. Отношениями руководителя и подчиненных;
2. Структурированностью задач;
3. Объемом полномочий руководителя;
4. Стойкостью и обаянием руководителя;

23. Согласно ситуационной теории Херси-Бланшара поведение лидера зависит от:

1. Внимания к людям;
2. Зрелости группы;
3. Эффективности лидера;
4. Характера труда;

24. Харизматичные лидеры согласно подходу Р. Хауса, Б.Басса, М. Гантера:

1. Зависит от проблемы, статуса;
2. Обладают видением и охотно делегируют полномочия своим сторонникам;
3. Умеют контролировать группу;

4. Уменьшают контроль над группой и межличностными отношениями.
- 25. Процесс коммуникации определяется как –**
 1. трансформация сложной социальной системы, отдельные звенья которой пропорциональны друг другу, тесно связаны между собой и образуют иерархическую зависимость;
 2. процесс обмена идеями, мнениями и информацией в устной и письменной форме посредством символов или действий;
 3. базовая философская категория, отражающая процессы воздействия объектов (субъектов) друг на друга, их изменения, взаимную обусловленность и порождение одним объектом других;
 4. совокупность социальных явлений и процессов, которые находятся в отношениях и связи между собой и образуют некоторый социальный объект.
- 26. Этапы процесса коммуникации:**
 1. Формулирование, кодирование, отправление, получение, декорирование, интерпретация;
 2. Зарождение, функционирование, координация;
 3. Знакомство, распределение внутригрупповых ролей, устойчивая работа группы, завершение группы;
 4. Изучение, анализ, создание, производство.
- 27. Виды коммуникации в зависимости от используемых средств:**
 1. Вербальные, невербальные, формальные;
 2. Нисходящие и восходящие;
 3. Вертикальные, горизонтальные, диагональные;
 4. Межличностные, с помощью технических средств.
- 28. Виды коммуникации в зависимости от характера кодирования:**
 1. Вербальные, невербальные, формальные;
 2. Нисходящие и восходящие;
 3. Вертикальные, горизонтальные, диагональные;
 4. Межличностные, с помощью технических средств.
- 29. Виды коммуникации в зависимости от направленности:**
 1. Вербальные, невербальные, формальные;
 2. Нисходящие и восходящие;
 3. Вертикальные, горизонтальные, диагональные;
 4. Межличностные, с помощью технических средств.
- 30. Виды коммуникации по организационному признаку:**
 1. Вербальные, невербальные, формальные;
 2. Нисходящие и восходящие;
 3. Вертикальные, горизонтальные, диагональные;
 4. Межличностные, с помощью технических средств.
- 31. Виды коммуникации в зависимости от каналов:**
 1. Формальные и неформальные;
 2. Нисходящие и восходящие;
 3. Вертикальные, горизонтальные, диагональные;
 4. Межличностные, с помощью технических средств.
- 32. Характеристики эффективной обратной связи не включают в себя:**
 1. Направленность;
 2. Конкретность;
 3. Своевременность;
 4. Горизонтальность.
- 33. Согласно теории Р. Ленгеля, Р. Дафта выбор коммуникации зависит от:**
 1. Рутинных проблем;
 2. Характера управленческих проблем;
 3. Обратной связи;
 4. Каналов коммуникации.
- 34. Согласно А. Мейрабиану выражением лица определяется:**
 1. 15 % информации;
 2. 44 % информации;
 3. 55 % информации;

4. 38 % информации.

35. Согласно А. Мейрабиану модуляцией голоса определяется:

1. 15 % информации;

2. 44 % информации;

3. 55 % информации;

4. 38 % информации.

6.5. Критерии оценки результатов итогового тестирования

Критерии зачета входного тестирования

«Зачтено»	«Не зачтено»
- тестовые задания выполнены более чем на 50%	- тестовые задания выполнены менее чем на 50%

Уровни сформированности компетенций

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1. Пороговый	Знать: - основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений; - характеристику стратегий развития организаций и их отдельных подразделений; - методики проект- менеджмента; Уметь: - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;
	2. Повышенный	Уметь: - применять инновационный подход при разработке проектов; - эффективно организовать командное взаимодействие для решения стратегических и оперативных управленческих задач; Владеть: - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - современными методами организации малого коллектива для реализации

		экономических проектов; - навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников
--	--	---

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	1. Пороговый	Знать: - модели управления изменениями в компании и соответствующую им методологию стратегического управления человеческими ресурсами; Уметь: - выбирать модель поведения организации, адекватную целям и составу внешней среды;
	2. Повышенный	Знать: - задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации; Уметь: - проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов; - осуществлять анализ и разработку стратегии организации на основе современных методов Владеть: - навыками разработки стратегического управленческого решения в условиях изменяющейся внешней и внутренней среды организации; - методами стратегического анализа организации и ее окружения; - методами разработки и реализации стратегии; методами оценки эффективности стратегического развития

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-3 - способностью использовать современные методы	1. Пороговый	Знать: - теоретические основы управления корпоративными финансами (теории,

управления корпоративными финансами для решения стратегических задач		<p>модели, инструменты и методы управления корпоративными финансами);</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике основные принципы, методы и инструменты эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами;
	2. Повышенный	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - структуру расходов на персонал современной организации; - технологии и методы построения бюджетов на персонал. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать соответствующие стратегическим задачам организации методы бюджетирования, планирования и распределения расходов на персонал. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизмами эффективного управления расходами на персонал как части управления корпоративными финансами; - методами оптимизации расходов на персонал.

7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

7.1. Материально-техническое обеспечение

№ п/п	Наименование дисциплин в соответствии с учебным планом	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр. с перечнем основного оборудования	Форма владения, пользования (собственность, оперативное управление, аренда и т. п.)
1	2	3	4
1	Входное тестирование	<p>Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322</p> <p>встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт</p>	оперативное управление
2	Организационное развитие	<p>Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322</p> <p>встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт</p>	оперативное управление

3	Финансовый менеджмент: цели, задачи, финансовое проектирование компании	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
4	Тренинг «Управленческая команда»	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
5	Тренинг «Формирование корпоративной культуры»	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
6	Деловая игра «Стратегия лидерства»	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
7	Деловые коммуникации	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
8	Итоговая аттестация - тестирование	Аудитория для проведения занятий семинарского типа 322 встроенный проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление

7.2. Информационное обеспечение обучения

Основная литература:

1. Кафидов, В. В. Теория организации / В.В. Кафидов, Т.В. Скипетрова. - М.: Академический Проект, Фонд "Мир", 2018. - 144 с.
2. Розанова, Н. М. Корпоративное управление : учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. М. Розанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 339 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02854-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433451>
3. Астахов, В. П. Бухгалтерский (финансовый) учет в 2 ч. Ч. 1 и 2 : учебник для академического бакалавриата / В. П. Астахов. — 12-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 386 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03493-6. <https://biblio-online.ru/viewer/E4D984D7-C8E2-419E-A1E9-A49F2F0201EE/buhgalterskiy-finansovyy-uchet-v-2-ch-ch->
4. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. <https://www.biblio->

online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866

5. Розенштиль, фон Лутц. Организационная психология [Текст] / В. Мольт, Б. Рюттингер; Под ред. П. К. Власова. - Пер. с нем. А. В. Коченгин. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 464 с. ; 70x100/16. - Библиогр.: с. 456 - 462. - ISBN 978-617-7022-09-0

6. Кирхлер, Э. Управление в организациях [Текст] . т. 2 : Психология труда и организационная психология / К. Родлер; Научн. ред. Е. В. Маркова. - Пер. с нем. С.С. Дмитриева. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 124 с. ; 60x84/16. - Библиогр.: с. 121 - 122. - ISBN 978-617-7022-13-7

7. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432963>

8. Тульчинский, Г. Л. Логика и теория аргументации : учебник для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под ред. Г. Л. Тульчинского. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 233 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01178-4. <https://www.biblio-online.ru/book/8967D344-6A11-4A3D-A5A7-D70846291F93>

Дополнительная литература:

1. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 156 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01187-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433605>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433606>

3. Финансовый менеджмент : учебник / Г. Б. Поляк [и др.] ; под ред. Г. Б. Поляка. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 456 с. — (Серия : Авторский учебник). — ISBN 978-5-9916-4395-5. <https://biblio-online.ru/viewer/89E2CCAF-62F2-4869-A5A1-15A944DA01BE/korporativnyy-finansovyy-menedzhment#/https://biblio-online.ru/viewer/E3222ED3-6A7B-4E2F-8FB0-B370A979A479/finansovyy-menedzhment#page/1>

4. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0. <https://www.biblio-online.ru/book/1BE7EB47-79E3-4C11-805B-F72D71A273F6>

5. Ильин, Е.П. Психология делового общения / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2019. - 127 с.

6. Кошечкина, И.П. Профессиональная этика и психология делового общения: Учебное пособие / И.П. Кошечкина, А.А. Канке. - М.: Форум, 2018. - 384 с.

7. Иванова, Е. А. Корпоративное управление / Е.А. Иванова, Л.В. Шишкина. - Москва: Высшая школа, 2018. - 256 с.

8. Индина Т.А. СЕО 2.0. Тренинг руководителя нового поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496- 00855-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=342312>

9. Полякова И.Л. Организация тренингов: учебное пособие. — Оренбург: ОГУ 2015

г.— 103 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-7410-1349-6
<http://ibooks.ru/product.php?productid=353920>».

Электронные и Internet-ресурсы:

1. Официальный сайт журнала «Кадровый менеджмент». URL: <http://www.hrm.ru/>
2. Электронный журнал для специалистов по управлению персоналом. URL: <http://www.hr-journal.ru/>
3. <http://www.finman.ru/> Электронный журнал Финансовый менеджмент
4. <https://e.fd.ru/> Электронный журнал Финансовый директор
5. Бухгалтерский учет, налогообложение и аудит в России. Подборка статей
6. <http://www.devbusiness.ru/development/finance.htm>
Финансы и учёт на сайте «Развитие бизнеса».
7. <http://www.journalofaccountancy.com/>
Journal of Accountancy <http://www.zhuk.net/>
8. <http://finanalis.ru/>
Finanalis.ru: Портал представляет собой библиотеку материалов по финансовому менеджменту. Собраны такие разделы, как бюджетирование, финансовый и инвестиционный анализ
9. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>
10. Журнал «Организационная психология» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>
11. Журнал «Организационная психология и психология труда» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://istina.msu.ru/journals/41343504/>
12. Официальный сайт Сообщества HR-Профессионалов. URL: <http://www.hr-portal.ru/> - «HR-Portal»
13. Электронная библиотека учебной литературы «Управление персоналом». URL: <http://www.smartcat.ru/Personnel>
14. Журнал «Управление развитием персонала» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>
15. Журнал «Лидерство и менеджмент» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/lim>
16. Журнал «Управление корпоративной культурой» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>
17. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.zhuk.net/>
18. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>

7.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Сведения о научно-педагогических работниках штатных и внешних совместителях, привлекаемых к реализации программы повышения квалификации «Управление человеческими ресурсами»

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Фамилия, имя, отчество, год рождения	Ученая степень, ученое звание	Стаж работы	Основное место работы, должность
1	Входное тестирование	-	-	Более 8 лет	Руководитель
2	Организационное развитие	-	-	Более 8 лет	Руководитель

3	Финансовый менеджмент: цели, задачи, финансовое проектирование компании	-	-	Более 8 лет	Руководитель
4	Тренинг «Управленческая команда»	-	-	Более 8 лет	Руководитель
5	Тренинг «Формирование корпоративной культуры»	-	-	Более 8 лет	Руководитель
6	Деловая игра «Стратегия лидерства»	-	-	Более 8 лет	Руководитель
7	Деловые коммуникации	-	-	Более 8 лет	Руководитель
8	Итоговая аттестация - тестирование	-	-	Более 8 лет	Руководитель

8. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Яшина Елена Закировна, директор Центра корпоративного развития СГЭУ

Малицкая Альбина Ивановна АО "Тепличный", Начальник отдела управления персоналом; ЦКК "Гелиос", Начальник отдела тренинга и консалтинга

Трошина Елена Павловна – к.э.н., доцент кафедры прикладного менеджмента ФГБОУ ВО СГЭУ

Иванова Ольга Николаевна – аспирант ФГБОУ ВО СГЭУ, старший администратор Центра корпоративного развития ФГБОУ ВО СГЭУ