

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 05.05.2022 12:38:58
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Приложение 3

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

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра
корпоративного развития

«12» ноября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Основы экономики организации»

Наименование программы Управление человеческими ресурсами

Программу разработал: к.э.н., доцент Трошина Елена Павловна

Самара 2019 г.

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля): изучение экономических основ регулирования социально-трудовых отношений в организации;

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- изучить систему основных понятий и категорий экономической науки;
- изучить методы экономического планирования организации работ по завлению персоналом в организации;
- изучить методики экономического анализа управленческих процессов в организации;
- сформировать навыки применения методов экономического регулирования в профессиональной деятельности.

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:

Изучение дисциплины «Основы экономики организации» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая и экономическая:

ПК-18 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение;

ПК-18 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	Знать	Уметь	Владеть
	классификацию форм и систем оплаты труда,	рассчитывать уровень оплаты труда персонала, согласно утверждённой в организации системе вознаграждения	навыками бюджетирования затрат на персонал,
	структуру прямых и косвенных затрат на персонал,	контролировать использование рабочего времени	контроль за исполнением бюджета затрат на повышения эффективности персонала
	методику регулирования расходов на содержание персонала	составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников	

2. Содержание дисциплины (модуля)

Наименование раздела (дисциплины, модуля)	Содержание обучения	Объем часов	Планируемые результаты обучения (код компетенции)
Тема 1. Экономика	Лекция	4	ПК-18

организации: цели, организационные формы	Основные вопросы темы: Основные признаки предприятия. Предпринимательская деятельность. Виды предпринимательской деятельности. Цели предпринимательской деятельности. Структура целей организации, ее миссия. Классификация предприятий. Организационно-правовые формы предприятий.		
Практические занятия	Классификация предприятий. Организационно-правовые формы предприятий.	2	ПК-18
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги)	<i>Не предусмотрены</i>	2	
Самостоятельная работа			
Тема 2. Планирование на предприятии.	Лекция Основные вопросы темы: Объект и предмет внутрифирменного планирования. Стратегическое, тактическое и оперативное планирование на предприятии. Виды планов, разрабатываемых на предприятии. Этапы планирования на предприятии	2	ПК-18
Практические занятия	Разработка маркетинговой и товарной стратегии. Ценовая политика предприятия. Содержание годового финансово-хозяйственного плана предприятия. Производственное планирование на предприятии. Бизнес-план предприятия	2	ПК-18
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п)	<i>Не предусмотрены</i>		
Самостоятельная работа		2	
Тема 3. Показатели экономической деятельности организации	Лекция Основные вопросы темы: Основные показатели деятельности организации. Анализ производственной	2	ПК-18

	и финансовой деятельности предприятия		
Практические занятия	Основные экономические показатели организации	2	ПК-18
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п.)	<i>Не предусмотрены</i>		
Самостоятельная работа		2	
Тема 4. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом	Лекция Основные вопросы темы: Принципы, цели и экономические Методы управления персоналом. Система экономических показателей, Нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Показатели эффективности HR-менеджмента. Связи между различными видами показателей деятельности компании	4	ПК-18
Практические занятия	Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности организации. Управление по целям (УПЦ, МВО)-современный экономический Инструмент планирования в организации. Сбалансированная система показателей организации	2	ПК-18
Иные виды учебных занятий (деловые игры, мастер-классы, тренинги и т.п.)	<i>Не предусмотрены</i>		
Самостоятельная работа	Не предусмотрено		
Всего		26	

3. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

Вопросы для экзамена

№ п/п	Содержание вопроса	Код контролируемой компетенции
1	Основные признаки предприятия.	ПК-18
2	Предпринимательская деятельность. Виды предпринимательской деятельности. Цели предпринимательской деятельности.	ПК-18
3	Структура целей организации, ее миссия.	ПК-18
4	Классификация предприятий.	ПК-18
5	Организационно-правовые формы предприятий.	ПК-18
6	Объект и предмет внутрифирменного планирования.	ПК-18
7	Стратегическое, тактическое и оперативное планирование на предприятии.	ПК-18
8	Виды планов, разрабатываемых на предприятии.	ПК-18
9	Этапы планирования на предприятии	ПК-18
10	Основные показатели деятельности организации.	ПК-18
11	Анализ производственной и финансовой деятельности предприятия	ПК-18
12	Принципы, цели и экономические методы управления персоналом.	ПК-18
13	Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях	ПК-18
14	Показатели эффективности HR-менеджмента.	ПК-18
15	Связи между различными видами показателей деятельности компании	ПК-18
16	Ключевые показатели эффективности (KPI) деятельности организации.	ПК-18
17	Управление по целям (УПЦ, МВО)- современный экономический инструмент планирования в организации.	ПК-18
18	Сбалансированная система показателей организации	ПК-18

Тесты

Код контролируемой компетенции: ПК-18

1. К экономическим факторам качества труда нельзя отнести:

1. Сложность труда.

2. Квалификацию работника.
 3. Трудовую дисциплину.
 4. Трудовой стаж.
- 2. К показателям экономической эффективности относятся:**
1. Текучесть кадров.
 2. Производительность труда одного работника.
 3. Уровень производственного травматизма.
 4. Балансовая прибыль.
- 3. На результаты труда работника оказывает влияние следующие факторы:**
1. Сезонность труда.
 2. Автоматизация труда.
 3. Интеллектуализация труда.
 4. Безработица
- 4. К показателям оценки результатов труда менеджера по персоналу можно отнести:**
1. Уровень заработной платы на единицу продукции.
 2. Показатели по обучению и повышению квалификации
 3. Количество вакантных мест в организации.
 4. Затраты на персонал в издержках производства.
- 5. К критериям, используемым при оценки результатов труда, относятся следующие количественные показатели:**
1. Производительность труда
 2. Количество жалоб и претензий.
 3. Количество опозданий.
 4. Количество бракованных изделий.
- 6. К качественным критериям оценки результатов труда работника не относится:**
1. **Стоимость некачественной продукции.**
 2. **Число прогулов.**
 3. **Количество несанкционированных перерывов.**
 4. Количество откликов на рекламу.
- 7. К показателям оценки результатов труда линейного руководителя организации можно отнести:**
1. Снижение издержек производства.
 2. Оборачиваемость оборотных средств.
 3. Коэффициент текучести кадров
 4. Рост прибыли.
- 8. К показателям оценки результатов труда руководителя финансового отдела можно отнести:**
1. Снижение издержек производства.
 2. Оборачиваемость оборотных средств.
 3. Коэффициент текучести кадров
 4. Рост прибыли.
- 9. Какой из факторов влияет на профессиональную эффективность со стороны организации:**
1. Знания и квалификация руководителя;
 2. Способности работника;
 3. Отношение с руководством;
 4. Отношения с коллегами.

10. Какой из факторов влияет на профессиональную эффективность со стороны работника:

1. Физические условия работы;
2. Стил ь руководства и практика управления;
3. Обеспечение необходимыми ресурсами;
4. Отношение к работе и организации со стороны значимых других.

11. Оценка труда работников осуществляется с целью определения:

1. Количества необходимых работников;
2. Соответствия количества и качества труда требованиям производства;
3. Размеров дополнительных выплат;
4. Затрат на персонал.

Критерии оценки экзамена:

Оценка	Шкала
Отлично	Слушатель должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
Хорошо	Слушатель должен:- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
Удовлетворительно	Слушатель должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
Неудовлетворительно	Слушатель демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.

Шкала и критерии оценки (промежуточное тестирование)

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Девяткин, О.В. Экономика предприятия (организации, фирмы): Учебник / О.В. Девяткин, Л.Г. Паштова, Н.Б. Акуленко. - М.: Инфра-М, 2018. - 848 с.
2. Соколова, С.В. Экономика организации: Учебник / С.В. Соколова. - М.: Academia, 2019. - 154 с.

Дополнительная литература:

1. Антонова, О.В. Экономика фирмы (организации, предприятия): Учебник / О.В. Антонова, В.Я. Горфинкель, И.Н. Васильева. - М.: Вузовский учебник, 2019. - 320 с.

Электронные и Internet-ресурсы:

1. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики». URL: <https://www.vopreco.ru/jour>
2. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. URL: <http://economy.gov.ru/mines/main>

Разработчик:

к.э.н., Трошина Е.П.