

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 15.12.2021 13:42:02
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad56

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет Экономический
Кафедра Экономики и управления

Утверждено
на заседании кафедры
протокол № 1 от 29.08.2018
Зав. кафедрой

 Опарина Т.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

дисциплина **Оценка эффективности работы персонала**

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.33

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления или специальности

Программа

Управление персоналом

Разработчик (составитель)

к.псх.н., доцент

В.Г. Калашиников

ученая степень, ученое звание, ФИО



подпись

29.08.2018

дата

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	3
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ...	4
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	6
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	13
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	21
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины(модуля).....	22
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	22
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»(далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины(модуля).....	23
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	24
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины(модуля).....	24
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

1. Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7).

2. Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14).

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: – этические нормы и психологические особенности работы в коллективе
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: – обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения
	3 этап: Владения (навыки/опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: – навыками и методами делового общения в профессиональной сфере
Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике (ПК-14)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: экономические показатели деятельности организации и показатели по труду
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: – применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: – навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Психология», «Менеджмент качества», «Экономика организации», «Экономика и социология труда», «Управление производительностью труда».

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5-6 семестрах.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 академических часа.

Объем дисциплины	Всего часов
	Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	15,2
лекций	6
практических	8
лабораторных	
контроль самостоятельной работы	
формы контактной работы (консультации перед экзаменом, прием экзаменов и зачетов, выполнение курсовых, контрольных работ)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	121
Учебных часов на контроль:	7,8
экзамен	

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СРС
		Лек	Сем/Пр	Лаб	
1.	Основы организации трудовой деятельности	3	4		60
1.1.	Организация трудовой деятельности и условия труда	1	1		20
1.2.	Оценка трудового потенциала организации	1	1		20
1.3.	Нормирование труда	1	2		20

2.	Оценка результативности трудовой деятельности	3	4		61
2.1.	Производительность труда, факторы и резервы роста	1			20
2.2.	Анализ и планирование производительности труда	1	2		20
2.3.	Факторы роста производительности труда	1	2		21
	ИТОГО	6	8		121

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Основы организации трудовой деятельности	
1.1.	Организация трудовой деятельности и условия труда	Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность. Психологические явления в трудовой деятельности человека. Сущность, факторы, показатели работоспособности. Трудовой процесс, как элемент производственного процесса. Классификация трудовых процессов и производственных операций. Направления совершенствования организации труда. Понятие и основные элементы производственной среды. Классификация видов труда по условиям и тяжести. Оценка состояния условий труда и профессиональных рисков.
1.2.	Оценка трудового потенциала организации	Оценка трудового потенциала: понятие, сущность, периодичность оценки, методы оценивания. Этапы оценивания.
1.3.	Нормирование труда	Сущность и функции нормирования труда. Виды норм труда. Нормативы по труду. Классификация затрат рабочего времени. Способы измерения трудовых затрат. Методы установления норм труда. Оценка нормирования труда.
2.	Оценка эффективности трудовой деятельности	
2.1.	Производительность труда, факторы и резервы роста	Производительность труда как важнейший показатель использования трудового потенциала. Виды производительности труда. Методы и способы измерения производительности труда. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования. Факторы, влияющие на производительность труда и их классификация.
2.2.	Анализ и планирование производительности труда	Задачи и направления анализа производительности труда как основы планирования основные цели и задачи планирования производительности труда. Связь показателей производительности труда с другими показателями плана по труду. Этапы планирования производительности труда на предприятии. Направления анализа производительности труда. Методика определения плановой выработки на одного работающего.
2.3.	Факторы роста производительности труда	Понятие «резервы роста производительности труда». Классификация резервов роста производительности труда по сфере их действия, времени использования, основным группам. Определение резервов экономии труда и рабочей силы. Группы организационных резервов. Классификация социальных резервов. Определение прироста производительности труда по факторам за счет сокращения численности персонала.

Курс практических (семинарских) занятий

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	Основы организации трудовой деятельности	
1.1.	Организация трудовой деятельности и условия труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность. 2. Психологические явления в трудовой деятельности человека. Сущность, факторы, показатели работоспособности. 3. Трудовой процесс, как элемент производственного процесса. 4. Классификация трудовых процессов и производственных операций. 5. Направления совершенствования организации труда. 6. Понятие и основные элементы производственной среды. 7. Классификация видов труда по условиям и тяжести. Оценка состояния условий труда и профессиональных рисков.
1.2.	Оценка трудового потенциала организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка трудового потенциала: понятие, сущность, периодичность оценки. 2. Метод балльной оценки компонентов трудового потенциала. 3. Кластерный метод или метод с использованием эталонов. 4. Методики оценки трудового потенциала с количественной стороны. 5. Коэффициентный метод. 6. Интегральная оценка трудового потенциала. 7. Этапы оценивания.
1.3.	Нормирование труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и функции нормирования труда. 2. Виды норм труда. Нормативы по труду. 3. Классификация затрат рабочего времени. 4. Способы измерения трудовых затрат. 5. Методы установления норм труда. Оценка нормирования труда.
2.	Оценка эффективности трудовой деятельности	
2.1.	Производительность труда, факторы и резервы роста	<ol style="list-style-type: none"> 1. Производительность труда как важнейший показатель использования трудового потенциала. Виды производительности труда. 2. Методы и способы измерения производительности труда. 3. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования. 4. Факторы, влияющие на производительность труда и их классификация.
2.2.	Анализ и планирование производительности труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Задачи и направления анализа производительности труда как основы планирования. 2. Основные цели и задачи планирования производительности труда. 3. Связь показателей производительности труда с другими показателями плана по труду. 4. Этапы планирования производительности труда на предприятии. 5. Методика определения плановой выработки на одного работающего.
2.3.	Факторы роста производительности труда	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие «резервы роста производительности труда». Классификация резервов роста производительности труда по сфере их действия, времени использования, основным группам. 2. Определение резервов экономии труда и рабочей силы. Группы организационных резервов. 3. Классификация социальных резервов. 4. Определение прироста производительности труда по факторам за счет сокращения численности персонала.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

В ходе изучения дисциплины студенты выполняют следующие самостоятельные работы (индивидуально и в малых группах):

1) готовят вопросы для самопроверки и задания для самопроверки.

2) решают тесты.

Вопросы для самопроверки и задания для самостоятельной работы:

Тема 2.1

Вопросы для самопроверки:

- Раскройте понятия «продуктивность труда», «производительность труда», «эффективность труда».

- Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются?

- Какова роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения?

- Каковы сущность живого и овеществленного труда и их роль в повышении эффективности труда?

- Как взаимосвязаны производительность и интенсивность труда?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

Проанализируйте противоречие между затратами и результатами труда, которое проявляется в различных вариантах их соотношений, изменение которых сопровождается ростом или снижением производительности труда.

Тема 2.2

Вопросы для самопроверки:

- Каковы сущность и значение процесса повышения производительности труда в материальном производстве?

- Какие особенности характерны для индивидуальной, локальной и общественной производительности труда?

- В чем особенности натурального, трудового, стоимостного способов измерения производительности труда?

- Каковы основные показатели измерения и учета производительности труда для отрасли и по народному хозяйству в целом?

Вопросы и задания для самостоятельной работы: – Анализ причин падения производительности труда в России в 90-е гг.

- Характеристика важнейших направлений НТП как главного фактора повышения производительности труда.

Тема 2.3

Вопросы для самопроверки:

- Охарактеризуйте факторы роста производительности труда.

- Какие факторы оказывают наиболее действенное влияние на уровень и динамику роста производительности труда?

- Какие соотношения между ростом производительности труда и повышением фондовооруженности, энерго- и электровооруженности труда являются наиболее оптимальными?

- Почему необходимо обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы?

- Дайте классификацию резервов роста производительности труда.

- В чем различие резервов и каковы особенности их влияния на рост производительности труда (текущих и перспективных, внутренних и внешних, интенсивных и экстенсивных)?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

- Характеристика социальных факторов роста производительности труда.

- Анализ условий применения различных методов измерения выработки продукции.

Тема 2.4

Вопросы для самопроверки:

- В чем суть и значение естественных и социально-экономических предпосылок (условий) повышения производительности труда.

- Какова роль институтов, представляющих «правила игры» – законы, постановления, договоры и т.д., в создании управления ростом производительности труда?
- Какиенаправлениягосударственнойполитикипонаучно-техническомуисоциально-экономическому развитию приоритетны для достижения высокопроизводительного труда?
- В чем сущность методов прогнозирования производительности труда?
- Вопросы и задания для самостоятельной работы:
Выполнение практических расчетно-аналитических заданий.

Тема 2.5

Вопросы для самопроверки:

-Какойметодизмеренияпроизводительноститрудапредпочтительнеедляуправления производительностью?

- Каковы программы производительности труда для российских предприятий?

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

Выполнение практических расчетно-аналитических заданий:

- определение общей численности персонала, необходимой для выполнения планируемого объема работ;
- расчет и анализ трудовых показателей.

Примеры тестовых заданий:

1. Простая сдельная оплата труда зависит от:

- 1) объема определенного комплекса работ, подлежащих выполнению;
- 2) индивидуальной выработки рабочего;
- 3) коэффициента трудового участия;
- 4) отработанного времени;
- 5) от результатов труда других работников.

2. По результатам фотографии рабочего времени рассчитывают коэффициенты:

- 1) использования рабочего времени;
- 2) текучести кадров;
- 3) затрат заработной платы;
- 4) потерь рабочего времени;
- 5) оборота персонала.

3. Тарифные коэффициенты, соответствующие каждому разряду, отражают:

- 1) распределение абсолютного отклонения фактических выплат от плановых;
- 2) степень дифференциации оплаты труда работников в зависимости от их квалификации;
- 3) степень дифференциации фонда заработной платы в зависимости от объема выпускаемой продукции;
- 4) степень дифференциации работников в зависимости от производительности труда;
- 5) распределение выявленных отклонений между работниками.

4. Коэффициент сменности характеризует отношение:

- 1) выходов во все смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 2) выходов в ночные смены к выходам в смену максимальной загруженности;
- 3) выходов в смену максимальной загруженности к выходам в ночные смены;
- 4) выходов в смену максимальной загруженности к выходам во все смены;
- 5) выходов в дневные и вечерние смены к выходам в смену максимальной загруженности.

5. Какие группы факторов влияют на изменение производительности труда?

- 1) социально-экономические;
- 2) физиологические;

3) материально-технические;

4) организационные.

6. Для исчисления средних затрат рабочего времени на выпуск единицы продукции рассчитывают:

1) норму численности;

2) норму штучно-калькуляционного времени;

3) норму управляемости;

4) норму производительности труда;

5) норму времени обслуживания,

7. В зависимости от целей хронометраж может быть осуществлен методами:

1) наблюдения;

2) опроса;

3) эксперимента;

4) отдельных отсчетов;

5) по текущему времени,

8. Оценка уровня напряженности норм труда характеризует:

1) долю научно обоснованных норм;

2) долю основных рабочих в общей численности;

3) долю нормируемых работ;

4) соответствие применяемых норм общественно необходимым затратам труда;

5) оценку качества действующих норм.

9. Снижение технологической, производственной и полной трудоемкости выпускаемой продукции характеризует:

1) снижение часовой выработки;

2) снижение средней заработной платы;

3) увеличение средней заработной платы;

4) рост часовой выработки;

5) рост численности.

10. Коэффициент, характеризующий уровень текучести в отдельных подразделениях (или группах работников), называют:

1) коэффициентом групповой текучести;

2) частным коэффициентом текучести;

3) коэффициентом избыточной текучести;

4) коэффициентом интенсивной текучести;

5) единичным коэффициентом текучести,

11. Особенности проведения и обработки фотографии рабочего времени методом моментных наблюдений состоят в следующем:

1) в наблюдательный лист занятости записывают каждый элемент работы и перерыва, запись ведется по текущему времени, отмечается время окончания каждого элемента;

2) запись результатов наблюдений ведется при помощи индексов или условными обозначениями, предварительно определяется требуемое число моментов;

3) в наблюдательном листе производится регистрация потерь рабочего времени и причин, их вызывающих;

4) рассчитывается средняя величина продолжительности выполнения каждого элемента операции,

12. Чтобы определить влияние изменений производительности труда по ряду факторов, необходимо:

1) сложить частные индексы производительности труда по каждому фактору;

2) сложить проценты роста производительности труда по каждому фактору;

3) перемножить частные индексы производительности труда по каждому фактору;

4) перемножить проценты роста производительности труда по каждому фактору.

13. При детальном планировании численности определяют:

- 1) расстановочную численность;
- 2) списочную численность;
- 3) стратегическую численность;
- 4) явочную численность;
- 5) тактическую численность.

14. Цель расчета абсолютных отклонений отчетного фонда заработной платы от планового (расчетного):

- 1) установление наличия экономии или перерасхода по фонду заработной платы;
- 2) выявление причин отклонений;
- 3) распределение выявленных отклонений между работниками;
- 4) резервирование суммы отклонений на следующий календарный год;
- 5) выявление уровня средней заработной платы,

Тест 15. Для определения общего показателя роста производительности труда на предприятии необходимо:

- 1) сложить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 2) сложить проценты изменения производительности труда по отдельным факторам;
- 3) перемножить индексы производительности труда по отдельным факторам;
- 4) сумму всех индексов производительности труда по отдельным факторам разделить на общее количество индексов,

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		1.	2.	3.		
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
Готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7)	1 этап: Знания	Не знает этических норм и допускает принципиальные ошибки в характеристике психологических особенностей работы в коллективе,	Неточно называет этические нормы и психологические особенности работы в коллективе затрудняется с их характеристикой в процессе обучения этике деловых отношений с опорой на лекции	Знает этические нормы и психологические особенности работы в коллективе но допускает отдельные неточности в их характеристике в процессе обучения этике деловых отношений с опорой на лекции и учебники	Знает этические нормы и психологические особенности работы в коллективе, подробно характеризует их содержание в процессе обучения этике деловых отношений на основе современной философской литературы, журналов по этике деловых отношений	Устный опрос Тестирование
	2 этап: Умения	Не может обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения	Затрудняется обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения	Умеет обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения, но не всегда эффективно	Умеет обеспечивать бесконфликтные межличностные взаимоотношения в соответствии с этнокультурными особенностями делового общения на конкретных примерах	Устный опрос
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками делового общения в профессиональной сфере	Применяет выборочные навыки владения деловым общением в профессиональной сфере	Может применять навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, но недостаточно разнообразно, творчески, действует по алгоритму	Может творчески применять навыки и приемы делового общения в профессиональной сфере, с использованием разнообразных этических приемов	Тестирование Контрольная работа
Владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том	1 этап: Знания	Не знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них ли-	Неточно знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных и штат-	В целом усвоил бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных	Основательно знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них	Устный опрос

числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14)		нейных и штатных менеджеров; - основные нормативные правовые документы; -основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.	ных менеджеров; - основные нормативные правовые документы; -основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.	и штатных менеджеров; - основные нормативные правовые документы; -основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.	линейных и штатных менеджеров; - основные нормативные правовые документы; -основные понятия экономической теории; - основные макроэкономические и микроэкономические показатели, принципы их расчета.	
	2этап: Умения	Не умеетразрабатывать применять понятийно – категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности	Не достаточно научился применять понятийно – категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности.	В целом научился применять понятийно – категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности	В полном объеме научился применять понятийно – категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности.	Устный опрос Тестирование
	3этап: Владения (навыки/опыт деятельности)	Не владеет навыками целостного подхода к анализу проблем организации.	Выборочно владеет навыками целостного подхода к анализу проблем организации.	В целом владеет навыками целостного подхода к анализу проблем организации.	Основательно владеет навыками целостного подхода к анализу проблем организации.	Контрольная работа

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Знания»:

1. Организационные факторы роста производительности труда.
2. Резервы роста производительности труда.
3. Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения эффективности труда.
4. Методы расчета экономии затрат труда на предприятии (фирме).
5. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.
6. Этапы планирования управления производительностью труда.
7. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.
8. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.
9. Управление качеством, планирование процедур повышения эффективности, измерение трудозатрат и нормирование труда, бухгалтерский учет и финансовый контроль как элементы управления производительностью труда.
10. Задачи организации труда.
11. Организация внедрения и пересмотра норм выработки.
12. Состав и планирование численности служащих.
13. Измерение и упрощение труда.
14. Принципы рационализации труда.
15. Методы изучения движений.
16. Средства рационализации. (Анализ процессов, технологическая схема).
17. Средства рационализации. (Поточная графия, схема совместной работы).
18. Пооперационная карта, анализ микродвижений, терблиг.
19. Хронометраж, метод хронометрирования, метод разовых замеров.
20. Типовые нормативы времени.
21. Методы организации технологических процессов на предприятии.
22. Последовательный и последовательно-параллельный методы организации труда.
23. Метод организации труда с использованием сетевых графиков.
24. Организация труда на конвейерах.
25. Организация труда в автоматизированных производствах

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Умения»:

Тестовые задания

Вариант 1

1. Валентность согласно теории В. Врума – это:
 - а) мера вознаграждения;
 - б) мера ожидания;
 - в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижение результата;
 - г) мера ценности или приоритетности;
 - д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

2. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

3. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

4. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

5. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

6. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

7. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

8. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

9. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

10. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

Вариант 2

1. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;
- д) «делегировать»;

2. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть;
- д) семь.

3. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Муттона), является самым эффективным?

- а) «страх перед бедностью»;
- б) «Команда» (групповое управление) ;
- в) «Дом отдыха – загородный клуб»;
- г) «Власть – подчинение – задача»;
- д) «Посредине пути»;

4. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

5. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

6. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

- а) власть, основанная на принуждении;

- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

7. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

8. При каком виде власти характеристики и свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

- а) власть, основанная на принуждении;
- б) власть, основанная на вознаграждении;
- в) экспертная власть;
- г) эталонная власть;
- д) законная власть.

9. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

- а) аттестация;
- б) дискриминация;
- в) авторизация;
- г) должностная инструкция;
- д) апробация.

45. Руководитель, имеющий достаточный объем власти, чтобы навязывать свою волю исполнителям.

- а) авторитарный руководитель;
- б) демократичный руководитель;
- в) либеральный руководитель;
- г) консультативный руководитель;
- д) инструментальный руководитель.

10. Конфликты в зависимости от способа разрешения, делятся на:

- а) социальные, национальные, этнические, межнациональные, организационные, эмоциональные;
- б) антагонистические, компромиссные;
- в) вертикальные, горизонтальные;
- г) открытые, скрытые, потенциальные;
- д) внутриличностные, межличностные, внутригрупповые, межгрупповые.

Вариант 3

1. Затраты на здравоохранение, воспитание, физическое формирование, интеллектуальное развитие, получение общего образования, приобретение специальности – это:

- а) инвестиции в строительство спортивных комплексов;
- б) инвестиции в человеческий капитал;
- в) инвестиции в новые технологии;
- г) инвестиции в производство;
- д) инвестиции в учебно-оздоровительные комплексы.

2. Показатель, характеризуется изменением индексов цен на товары и услуги, которые входят в состав потребительских корзин минимального потребительского бюджета:

- а) индексы цен;
- б) индекс стоимости жизни;

- в) индексы продукции сельского хозяйства;
- г) индексы продукции животноводства;
- д) индексы продукции растениеводства.

3. Неосязаемая личная собственность: продукт интеллектуальной деятельности, который проявляется в эффекте использования в различных сферах жизни общества:

- а) нематериальная собственность;
- б) интеллектуальная собственность;
- в) радиочастотный ресурс;
- г) материальная собственность;
- д) аэрокосмические разработки.

4. Регулирует взаимоотношения между работодателями, т. е. покупателями продуктов интеллектуального труда и самими субъектами интеллектуальной деятельности по поводу формирования цены интеллектуального труда:

- а) инфраструктура финансового рынка;
- б) аграрные биржи;
- в) инфраструктура рынка интеллектуального труда;
- г) фонды содействия предпринимательству;
- д) собственники интеллектуального труда.

5. Что не включает инфраструктура рынка интеллектуального труда:

- а) биржи труда;
- б) аграрные биржи;
- в) фонды и центры занятости;
- г) центры, институты переподготовки и повышения квалификации специалистов;
- д) электронные рынки труда (автоматизированные банки данных);

6. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:

- а) семантические;
- б) коммуникативные;
- в) невербальные;
- г) вербальные;
- д) профессиональные.

7. Какой признак характерен для формальной группы (коллектива) в организации:

- а) объединение по интересам и целям;
- б) отсутствует четкая ролевая структура – разделение труда и управления;
- в) признак социальной общности (например, по национальным признакам, признакам социального происхождения);
- г) группы имеют различную социальную значимость в обществе, на предприятии – положительной или отрицательной направленности;
- д) структура коллективов и групп определяется соответствующими официальными документами, предусматривающими круг обязанностей и прав как всего коллектива, так и отдельных, входящих в ее состав работников.

8. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:

- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
- б) коэффициент тарифной сетки;
- в) производительность труда;
- г) годовая заработная плата;
- д) величина человеческого капитала.

9. Какой компонент не включает трудовой потенциал человека:

- а) здоровье человека;
- б) образование;

- в) профессионализм;
- г) творческий потенциал (умение работать, мыслить по новому);
- д) депозитные счета в банках.

10. Что такое адаптация персонала?

- а) совершенствование теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, усвоение ими передовой техники, технологии, средств производства;
- б) деятельность, которая проводится осознанно для улучшения способностей персонала, которые необходимы для выполнения работы или для развития потенциала работников;
- в) участие в найме и отборе персонала с учетом требований конкретных профессий и рабочих мест с целью наилучшей профориентации работников;
- г) взаимоотношения работника и организации, которые основываются на постепенном приспособлении сотрудников к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям работы;
- д) участие персонала в аттестации.

Контрольные работы для оценки уровня сформированности компетенции ПК-14 на этапе «Владение»:

Контрольная работа по 1 разделу

Задача

Оцените по следующим характеристикам деятельность финансовых служб предприятия в соответствии с типом его внешней среды (см. табл.).

Тип внешней среды	Возможность участия и сложность в финансовом прогнозировании	Постоянство или колебания цен на продукцию	Стабильность уровней продаж	Стабильность уровней прибыльности
А: Простая / стабильная				
Б: Сложная / стабильная				
В: Простая / нестабильная				
Г: Сложная / нестабильная				

Наметьте пути минимизации риска предприятия.

Задача

Для решения вопроса о включении художника-модельера Иванова А.П. в состав экспертной группы при формировании перспективной коллекции по 10-ти балльной шкале была проведена оценка его деловых качеств. На основе полученных данных сделайте вывод о пригодности данного специалиста к работе в качестве эксперта.

Характеристики специалиста	Фактическая оценка характеристики, балл	Весовая характеристика значимости вопроса
1. Специалист в области текстильного и швейного производства	4	6
2. Коммуникабельность	4	3
3. Организатор производства	4	5
4. Политические взгляды	0	1
5. Знание общеэкономической ситуации	5	2
6. Художественный вкус и знание моды	8	10
7. Понимание женской психологии	6	8

8. Знания рынков сбыта швейной продукции	4	7
9. Перспективность и новаторство мышления	6	9
10. Опыт работы в данной области	3	4

Задача

Разработайте схему анализа хозяйственного риска предприятия по типу произведенной им продукции, учитывая, что оно выпускает станки для предприятий текстильной промышленности, запасные части для них, а также бытовые шерсточесальные машинки и ручные ткацкие станки.

Контрольная работа по 2 разделу

Задача

Используя приведенную ниже схему для каждого фактора воздействия внешней среды, приведите перечень угроз и возможностей текстильного предприятия, работающего на отечественном сырье.

Фактор воздействия	Угрозы	Возможности
1. Поставщики		
2. Покупатели		
3. Технология		
4. Рынок капитала		
5. Правительство		

Например:

Рынок рабочей силы.	1. Забастовки	1. Своевременная выплата заработной платы
	2. Недостаток квалифицированных рабочих	2. Мобильность трудовых ресурсов.

Перечень угроз:

1. Колебание курса ценных бумаг.
2. Законы о конкуренции.
3. Технический прогресс.
4. Уменьшение числа поставщиков сырья.
5. Уменьшение числа покупателей готовой продукции.
6. Девальвация национальной валюты.
7. Устаревание патента на используемую технологию.
8. Изменение налоговых льгот.
9. Картельные соглашения.
10. Наличие закона о правах потребителей.

Перечень возможностей:

1. Свободное движение валюты.
2. Правительственные субсидии исследования и разработки.
3. Поставщики, гарантирующие качество.
4. Ускорение процесса производства.
5. Приверженность торговой марке.
6. Уменьшение периода поставок материалов.
7. Снижение процентных ставок.
8. Роботизация и автоматизация технологического процесса.
9. Наличие большой денежной массы.

10. Закон о недобросовестной конкуренции.

Задача 1

Постройте блок-схему для выявления хозяйственного риска на складе сырья химического предприятия.

Задача 2

Выявите возможные виды внешнего и внутреннего риска предприятия, производящего шерстяные стеганые изделия (одеяла, куртки, комбинезоны и т.п.). Постройте блок-схему анализа его хозяйственного риска и дайте предложения по путям минимизации возможного внутреннего экономического риска данного предприятия.

Задача 3

Постройте классификацию основных факторов риска не востребоваемости продукции ювелирного и радиотехнического заводов.

Объясните имеющиеся различия в путях минимизации последствий при наступлении риска в случае падения спроса на продукцию обоих предприятий.

Вопросы к экзамену

1. Роль эффективности труда в социально-экономической системе, ее сущность и функции.
2. Сущность и содержание эффективности труда.
3. Индивидуальная и общественная производительность труда.
4. Социально-экономическое значение повышения эффективности труда в материальном и духовном производстве.
5. Взаимосвязь эффективности труда с издержками производства и прибылью предприятий в условиях рыночной экономики.
6. Современные зарубежные концепции эффективности труда.
7. Модели производительности труда.
8. Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда.
9. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования.
10. Разновидности показателей производительности труда и их экономическая характеристика.
11. Способы измерения результатов и затрат труда.
12. Понятия о факторах и условиях роста производительности труда.
13. Принципиальная классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику производительности труда, исходящая из сущности процесса труда.
14. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства.
15. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.
16. Организационные факторы роста производительности труда.
17. Резервы роста производительности труда.
18. Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения эффективности труда.
19. Методы расчета экономии затрат труда на предприятии (фирме).
20. Подходы различных научных школ к управлению ростом производительности труда.
21. Этапы планирования управления производительностью труда.
22. Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира.

23. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.
24. Управление качеством, планирование процедур повышения эффективности, измерение затрат и нормирование труда, бухгалтерский и учетно-финансовый контроль как элементы управления производительностью труда.
25. Задачи организации труда.
26. Организация внедрения и пересмотра норм выработки.
27. Состав и планирование численности служащих.
28. Измерение и упрощение труда.
29. Принципы рационализации труда.
30. Методы изучения движений.
31. Средства рационализации. (Анализ процессов, технологическая схема).
32. Средства рационализации. (Поточная графия, схема совместной работы).
33. Пооперационная карта, анализ микродвижений, терблгиг.
34. Хронометраж, метод хронометрирования, метод разовых замеров.
35. Типовые нормативы времени.
36. Методы организации технологических процессов на предприятии.
37. Последовательный и последовательно-параллельный методы организации труда.
38. Метод организации труда с использованием сетевых графиков.
39. Организация труда на конвейерах.
40. Организация труда в автоматизированных производствах.
41. Организация труда в автоматических производствах.
42. Определение эффективности организации труда.
43. Организационное проектирование. Его разновидности.
44. Разновидность коллективной организации труда.
45. Взаимосвязь между организацией и дисциплиной труда.
46. Зависимость производительности труда от уровня его содержательности.
47. Коэффициенты уровня организации труда, методы их определения.
48. Формы и методы планирования личной работы.
49. Потери предприятия из-за нарушения дисциплины труда.
50. Факторы, определяющие социально-психологические условия труда.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Раздел 2				
Текущий контроль				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
Рубежный контроль				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
Поощрительные баллы				
1. Студенческая олимпиада				10

2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10
Итоговый контроль				
Экзамен	30		0	30

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%.

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично – при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно – при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно – при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины(модуля)

7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная учебная литература:

1. Одегов, Ю.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Одегов Ю. Г., Руденко Г.Г. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 423 с. – Ре-

жим доступа: – URL: <http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content> (дата обращения: 25.06.2018).

Дополнительная учебная литература:

2. Муратов, А.С. Гармонизационный подход к экономике и управлению предприятиями: теория и практика / А.С. Муратов. – М.: Креативная экономика, 2011. – 388 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=132646> (дата обращения: 25.06.2018)..
3. Тюленев, Ю.В. Система управления предприятием Russian-cost: экономическая идеология Russian-cost для системы управления предприятием: монография / Ю.В. Тюленев. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 99 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=256957> (дата обращения: 25.06.2018).

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»(далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины(модуля)

№	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1.	Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM, договор с ООО «ЗНАНИУМ» № 3151эбс от 31.05.2018	До 03.06.2019
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 847 от 29.08.2017	До 01.10.2018
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 838 от 29.08.2017	До 01.10.2018
4.	База данных периодических изданий (на платформе EastView EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 133-П 1650 от 03.07.2018	До 31.06.2019
5.	База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1256 от 13.12.2017	До 31.12.2018
6.	Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0220 от 6 дек. 2017 г.	До 07.12.2018
7.	Национальная электронная библиотека, Договор с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438 от 13 апр. 2016 г.	Бессрочный
8.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ», договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014	Бессрочный

№	Адрес (URL)	Описание страницы
1.	http://www.dis.ru/manag/index.html	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2.	http://www.rjm.ru	Журнал «Российский журнал менеджмента»
3.	http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»
4.	http://www.hr-portal.ru	Проект «HR-Portal»
5.	http://www.kredo.ru	Журнал «Кадровое дело»

7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Наименование программного обеспечения
1. Office Standard 2007
2. Windows 7

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Устный опрос	Устный опрос как контроль знаний студентов осуществляется в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При фронтальном опросе за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки домашних заданий; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранный на занятии; при подготовке к выполнению практических и лабораторных работ. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического учета, а также для отработки и развития экспериментальных умений студентов. Причем устную проверку считают эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их использования, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность студентов. Устный опрос осуществляется на каждом занятии, хотя оценивать знания студентов не обязательно. Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания студентов на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.

Индивидуальные задания (самостоятельная работа)	<p>Представляет собой продукт самостоятельной работы студента. Задание, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал.</p> <p>При работе над индивидуальным заданием студент должен использовать рекомендуемую литературу. В ходе подготовки индивидуального задания студент должен использовать информационно-справочные электронные базы данных.</p>
Тестирование	Тестирование проводится по итогам 1 и 2 разделов перед контрольной работой. Студент при подготовке должен использовать, как лекционный материал, так и учебно-методический материал.
Контрольная работа	Для подготовки к контрольной работе студент должен использовать лекционный материал, материал практических занятий, а также знания, полученные при выполнении индивидуальных заданий. Также можно использовать рекомендуемую к изучению курса литературу.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, итоговые выводы на семинарских занятиях и др.

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации, лаборатория «Учебный финансовый отдел» №13	Учебная мебель, доска мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, центр (класс) деловых игр №14	Учебная мебель, доска мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Читальный зал, помещение для самостоятельной работы №4	Учебная мебель, персональные компьютеры, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций №43	Учебная мебель, доска