

**ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«КЛАСТЕР УРАЛЬСКОГО БИЗНЕСА»**

«УТВЕРЖДЕНО»

Директором ООО «КУБ»

/Е.В. Никитина

«20» ноября 2023г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Управление организацией (предприятием)»**

Форма обучения: заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий

РФ, Свердловская область, город Екатеринбург
2023 год

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели учебного курса «Управление организацией (предприятием)» формирование знаний, навыков и умений, позволяющих выявлять и анализировать основные для организации проблемы управления и разрабатывать решения, направленные на эффективное развитие организации.

Задачи изучения курса:

направлены на получение студентами необходимых и достаточных знаний по читаемой дисциплине в рамках выполнения требований ФГОС ВПО по специальности 38.05.01 Экономическая безопасность, формирование необходимых навыков для освоения последующих дисциплин. К основным задачам дисциплины относятся:

- формирование представления и понимания сути управления организацией и методологических основах управленческой науки;
- изучение развития теории и практики управления в России;
- приобретение теоретических знаний и практических навыков по осуществлению основных функций управления;
- овладение методами принятия управленческого решения;
- ознакомление с основными видами трудовых коллективов, формами власти и влияния в организации, существующими стилями руководства;
 - формирование знаний и навыков управления затратами в простых и комбинированных производствах.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

В основу дисциплины «Управление организацией (предприятием)» положены основные методы, научные достижения и компетенции таких дисциплин как: Экономическая теория (ОК 1,6,9,ПК1); Экономика организации (предприятия) ОК 1,6,9,15, ПК 1,3. Дисциплина С3.Б10.

«Управление организацией (предприятием)» использует достижения вышеназванных наук, преломляет их, учитывая специфику организации. Для реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, таких как: анализ конкретной ситуации, подготовка групповых и индивидуальных проектов. Таким образом, дисциплина является неотъемлемым звеном в комплексе дисциплин подготовки специалистов.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- закономерности функционирования современной экономики на макро- и микроуровне;
- основные особенности современных ведущих школ экономико-управленческой науки;
- субъекты предпринимательства, их организационно-правовые формы, структуру;
- нормативно-правовое регулирование деятельности субъектов предпринимательства;
- производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность хозяйствующих субъектов; особенности отдельных направлений их организационно-экономической деятельности;
- источники и порядок получения информации о субъектах предпринимательства;

Уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы и институты на микро- и макроуровне;

- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций,
- предлагать способы решения проблем с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;
- анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную учетную и отчетную информацию экономических субъектов с целью оценки эффективности их функционирования и принятия управленческих решений;
- осуществлять анализ и диагностику состояния и результатов деятельности хозяйствующего субъекта, оценивать эффективность его работы, в том числе его структурных подразделений и работников;

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных;
- навыками прогнозирования развития хозяйственных процессов;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне;
- методами оценки эффективности работы предприятия, организации, учреждения;

методикой анализа потоков социально-экономической информации о состоянии и развитии рынков, деятельности корпораций, подготовки целевых обзорных статистических материалов;

- навыками координации работы сотрудников организации.

Полученные в результате её изучения знания позволяют связать специализированные курсы других экономических дисциплин: маркетинг, менеджмент, логистику и другие в единый организационно-хозяйственный механизм управления организацией.

Дисциплина определяет подготовку экономиста широкого профиля для работы в коммерческих структурах, организациях и предприятиях госсектора, учебных, научных и проектных организациях отраслей экономики России.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

- способностью действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь принципами законности и патриотизма (ОК-1);
- способностью соблюдать требования законов и иных нормативных правовых актов, нетерпимо относиться к коррупционному поведению (ОК-6);
- способностью к логическому мышлению, анализу, систематизации, обобщению, критическому осмыслению информации, постановке исследовательских задач и выбору путей их решения (ОК-9);

Профессиональными компетенциями (ПК) в областях:

- способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);
- способностью обосновывать выбор методик расчета экономических показателей (ПК-2);
- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-3);
- способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми стандартами (ПК-4);
- способностью осуществлять планово-отчетную работу организации, разработку проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных

- способностью осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистические учеты хозяйствующих субъектов; применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);
- организационно-управленческой деятельности:
- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-44);
- способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-45);
- способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46);
- способен в случае необходимости организовать качественную работу соответствующих служб экономического субъекта с целью разработки стратегических, текущих, перспективных планов, направленных на поддержание его экономической безопасности (ПСК 11).

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ (ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ)

Вид учебной работы	Курс, часов
	5
Групповые занятия (всего)	10
В том числе:	-
Лекции	4
Практические занятия (ПЗ)	6
Самостоятельная работа (всего)	98
В том числе:	-
Контрольная работа	-
Реферат	-
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	Зачет

Общая трудоемкость, час	108
3 зач. ед.	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ):

5.1. МОДУЛИ (РАЗДЕЛЫ) ДИСЦИПЛИН И ВИДЫ ЗАНЯТИЙ

№	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	СРС	Всего
П/ П					
Модуль 1. Общая теория организации		0,4	0,6	11	12,0
Понятие организации					
Понятие внешней и внутренней среды организации					
Понятие о власти, влиянии, лидерстве					
Модуль 2. Общая теория управления		0,4	0,6	11	12,0

<p>Организационные отношения в социально-экономической среде Аспекты управленческой деятельности</p> <p>Управление социально-экономическими системами (организациями) .Внутрифирменное управление.</p>				
Модуль 3. Коммуникации в системе управления	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>5</u>	<u>6,0</u>
<p>Сущность и виды коммуникаций.</p> <p>Особенность (преграды) межличностных коммуникаций Архитектура коммуникаций в управлении Совершенствование коммуникаций в организациях.</p>				
Модуль 4. Социальная ответственность.	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>24</u>	<u>9,0</u>
<p>Этика управления</p> <p>Ответственность юридическая в соотнесении с ответственностью социальной Аргументы в пользу и против социальной ответственности</p> <p>Этика и современное управление.</p> <p>Повышение показателей эластичности поведения.</p>				
Модуль 5. Управление материальным потоком в организации	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>1</u>	<u>10,0</u>
<p>Организация управления материальным потоком. Цель, задачи, принципы. Функциональный цикл управления ТМЦ.</p> <p>Виды потребностей. Методы определения потребностей (нормирование).</p> <p>Оценка предложений. Выбор канала поставки, сбыта (рейтинговая оценка, тендер)</p>				
Модуль 6. Управление трудовыми ресурсами в организации	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>1,0</u>	<u>10,0</u>
<p>Сущность и классификация трудовых ресурсов Управление человеческим ресурсом:</p> <p>мотивация, контроль и регулирование трудовых отношений.</p> <p>Групповая динамика и командный эффект в организации; конфликтность в организации.</p>				
Модуль 7. Система управленческого учета в	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>9,0</u>	<u>10,0</u>

организациях				
факторы и особенности деятельности организации центры возникновения затрат;				
центры ответственности; объект учета затрат; система контроля затрат.				
Модуль 8. Управление затратами	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>7,0</u>	<u>8,0</u>
Классификация затрат по экономическим элементам и группировка затрат по статьям калькуляции. Законодательные и нормативные акты, их краткое содержание, которыми необходимо руководствоваться при управлении затратами				
Факторы и отраслевые особенности организаций, влияющих на состав затрат.				
Модуль 9. Планирование и бюджетирование в организации	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>23,0</u>	<u>24,0</u>

Понятие и главная цель планирования деятельности организации. Задачи и функции планирования. Субъекты, объекты, информационная база планирования.				
Сущность стратегического, тактического планирования.				
Порядок составления стратегического, и тактического плана организации. Сущность бюджетирования, виды бюджетов, порядок составления бюджета. Гибкий и статичный бюджеты, методы составления бюджета.				
Общее представление о бюджете фирмы как балансе доходов и расходов. Оперативные бюджеты:				
- материальный бюджет;				
- бюджет закупок;				
- трудовой бюджет;				
- бюджет дополнительных вложений капитала.				
Модуль 10. Инвестиционный анализ	<u>0,4</u>	<u>0,6</u>	<u>11,0</u>	<u>12,0</u>
Бизнес-план инвестиционного проекта				
Показатели эффективности инвестиционного проекта.				
Итого:	4	6	<u>98</u>	<u>108</u>

5.2. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ (РАЗДЕЛОВ) ДИСЦИПЛИНЫ (ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ)

№ п/п	Наименование модуля (раздела)	Содержание раздела	Трудоемкост
			ь (час.)
1.	Модуль 1. Понятие затрат, общие положения по управлению затратами	Организация как система, её признаки и свойства. Понятие жизненного цикла организации. Модели организации и концептуальная схема организации. Законы организации. Внутренняя среда. Внешняя среда. Власть и политические аспекты в жизни организации. Типология основ власти.	<u>12</u>

2.	Модуль 2.	Организационные отношения в социально-экономической среде.	12
	Общая теория управления	Аспекты управленческой деятельности. Управление социал.-экономическими системами (организациями).	
		Внутрифирменное управление.	
3.	Модуль 3. Коммуникации в системе управления	Сущность и виды коммуникаций. Особенность (преграды) межличностных коммуникаций. Архитектура коммуникаций в управлении.	6
		Совершенствование коммуникаций в организациях.	
4.	Модуль 4. Социальная ответственность. Этика управления	Ответственность юридическая в соотнесении с ответственностью социальной. Аргументы в пользу и против социальной ответственности. Этика и современное управление. Повышение показателей эластичности поведения.	9
5	Модуль 5. Управление материальным потоком	Организация управления материальным потоком. Цель, задачи, принципы. Функциональный цикл управления ТМЦ. Виды потребностей. Методы определения потребностей (нормирование). Оценка предложений.	10

6.	Модуль 6. Управление трудовыми ресурсами организации	Сущность и классификация трудовых ресурсов. Управление человеческим ресурсом: мотивация, контроль и регулирование трудовых отношений. Групповая динамика и командный эффект в организации; конфликтность в организации.	10
7.	Модуль 7. Система управленческого учета	Факторы и особенности деятельности организации; центры возникновения затрат; центры ответственности; система контроля затрат; объект учета затрат.	10

№ п/п	Наименование модуля (раздела)	Содержание раздела	Трудоемкост ь (час.)
	организациях		
8.	Модуль 8. Управление затратами	Классификация затрат по экономическим элементам и группировка затрат по статьям калькуляции. Законодательные и нормативные акты, их краткое содержание, которыми необходимо руководствоваться при управлении затратами. Факторы и отраслевые особенности организаций, влияющих на состав затрат.	8
9.	Модуль 9. Планирование и бюджетирование в организации	Понятие и главная цель планирования деятельности организации. Задачи и функции планирования. Субъекты, объекты, информационная база планирования. Сущность стратегического, тактического планирования. Порядок составления стратегического, и тактического плана организации. Сущность бюджетирования, виды бюджетов, порядок составления бюджета.	24
10	Модуль 10. Инвестиционны й анализ	Бизнес-план инвестиционного проекта. Показатели эффективности инвестиционного проекта.	12

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, разбор конкретных ситуаций и др.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В процессе освоения дисциплины

«Управление затратами» используются следующие образовательные технологии: Стандартные методы обучения:

- Лекции;
- Семинарские занятия, на которых обсуждаются основные вопросы методики расчета себестоимости и затрат предприятия, рассмотренных в лекциях, учебной литературе и

раздаточном материале;

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет не менее 20 % аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП).

Для успешного освоения дисциплины предусмотрены различные образовательные технологии, которые обеспечивают достижение планируемых результатов обучения согласно основной образовательной программе, с учетом требований к объему занятий в интерактивной форме, а именно:

- *Работа в группах*
- *Контрольный тест*
- *Выступление в роли обучающего*
- *Решение ситуационных задач*
- *Раздаточные материалы*
- *Видеофильмы*
- *Слайды*
- *Мультимедийные презентации*

6.1. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Минимально необходимый для реализации образовательного курса перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

1. Ноутбук Xiaomi Redmi G, диагональ экрана 16", разрешение 2560*1600, матрица IPS, процессор: Intel Core i7, 12650H, 3.5 ГГц, графический процессор: NVIDIA GeForce RTX 3050 Ti - 4096 Мб, оперативная память 16 Гб, DDR5, 4800 МГц, диск: 512 Гб, операционная система: Windows 10, клавиатура с русскими буквами
2. Радиомикрофон SYNCO G1
3. Камера Logitech C920 PRO HD
4. Мышь Logitech M185

7. СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

Модуль 1. Общая теория организации.

Понятие жизненного цикла организации. Модели организации и концептуальная схема организации. Законы организации. Внутренняя среда. Организационная модель (цель, задачи, факторы, структура, технологии). Основные факторы ресурсной переменной в организации. Внешняя среда. Понятие среды и основные факторы прямого и косвенного действия. Власть и политические аспекты в жизни организации. Макиавеллизм в управлении. Типология основ власти. Различия между властью, авторитетом и влиянием. Проблема лидерства в организациях.

Модуль 2. Общая теория управления.

Организационные отношения в социально-экономической среде. Аспекты управленческой деятельности. Управление социально-экономическими системами (организациями). Внутрифирменное управление.

Исследование систем управления организацией. Понятие, цели, предмет, объект исследования в управлении. Теоретические методы исследования: эмпирические (метод наблюдения, сравнения, метод экспертных оценок), универсальные методы.

Основные методологические подходы управления организацией.

Основные черты менеджера исследовательского типа. Основные понятия и принципы системного анализа. Системный анализ как метод изучения менеджмента. Моделирование процессов, относящихся к сфере менеджмента.

Модуль 3. Коммуникации в системе управления

Сущность и виды коммуникаций. Особенность (преграды) межличностных коммуникаций. Архитектура коммуникаций в управлении. Совершенствование коммуникаций в организациях.

Обсуждения, собрания, телефонные переговоры, служебные записки, видеоленты, отчеты. Коммуникационный процесс. Информационное взаимодействие с субъектами внутренней и внешней среды. Организации работы с коммуникационными средствами.

Анализ системы коммуникаций организации. Коммуникации между уровнями и подразделениями. Коммуникации между различными отделами подразделениями. Коммуникации руководитель-подчиненный. Коммуникации между руководителем и рабочей группой. Неформальные коммуникации. Коммуникационный процесс. Элементы и этапы процесса коммуникаций. Преграды на пути межличностных коммуникаций.

Модуль 4. Социальная ответственность. Этика управления.

Ответственность юридическая в соотношении с ответственностью социальной. Аргументы в пользу и против социальной ответственности. Этика и современное управление. Повышение показателей эластичности поведения: Этические нормативы, Стандарты этического поведения, Комитеты по этике. Социальные ревизии, Обучение этичному поведению.

Модуль 5. Управление материальным потоком в организации.

Организация управления материальным потоком. Цель, задачи, принципы. Функциональный цикл управления ТМЦ. Виды потребностей. Методы определения потребностей (нормирование). Оценка предложений. Выбор канала поставки, сбыта (рейтинговая оценка, тендер).

Механизм снабжения. Процедура выбора контрагентов. Методы и методика определения потребности в ресурсах. Правило «80-20». Модель ABC. Методы планирования материальных потребностей. Сущность распределительной логистики. Организация управления системой распределения. Причины создания материальных запасов и причины, вынуждающие к минимизации запасов. Модели управления запасами. Современные логистические системы сбора и распределения грузов. Основные критерии оценки рентабельности системы складирования.

Модуль 6. Управление трудовыми ресурсами в организации

Сущность и классификация трудовых ресурсов. Управление человеческим ресурсом: мотивация, контроль и регулирование трудовых отношений. Групповая динамика и командный эффект в организации; конфликтность в организации.

Формирование трудовых ресурсов: Планирование потребности в трудовых ресурсах; правовые аспекты; Набор, отбор персонала; испытания, ротация, подготовка кадров. Развитие трудовых ресурсов; Профессиональная ориентация и социальная адаптация в коллективе. Оценка результатов деятельности. Административные функции. Информационные, Мотивационные функции. Подготовка руководящих кадров. Управление продвижением по службе.

Модуль 7. Система управленческого учета в организациях

Факторы и особенности деятельности организации; центры возникновения затрат; центры ответственности; система контроля затрат; объект учета затрат.

Законодательные и нормативные акты, их краткое содержание, которыми необходимо руководствоваться при управлении затратами.

Факторы и отраслевые особенности организаций, влияющих на состав затрат. Общая система управления затратами в организации включает:

- факторы производственной деятельности;
- центры возникновения затрат;
- центры ответственности;
- центры рентабельности;
- система контроля затрат;
- объект учета затрат.

Модуль 8. Управление затратами

Классификация затрат по экономическим элементам и группировка затрат по статьям калькуляции. Законодательные и нормативные акты, их краткое содержание, которыми необходимо руководствоваться при управлении затратами. Факторы и отраслевые особенности организаций, влияющих на состав затрат. Разделение затрат на постоянные и переменные; калькулирование себестоимости по ограниченным затратам; многостадийность составления отчета о доходах, когда расчету чистого дохода предшествует расчет маржинального дохода.

Методические особенности управления затратами на российских предприятиях. Попроцессный (простой) метод управления затратами, условия его использования.

Позаказный метод управления затратами, используемый многоно-менклатурными предприятиями.

Попередельный (полуфабрикатный и бесполуфабрикатный) - метод холдингов, ассоциаций, промышленно-финансовых групп и других многостадийных производств. Нормативный метод управления затратами («стандарт-кост») означает планирование и учет расходов по нормам и по отклонениям от них.

Модуль 9. Планирование и бюджетирование в организации

Понятие и главная цель планирования деятельности организации. Задачи и функции планирования. Субъекты, объекты, информационная база планирования.

Сущность стратегического, тактического планирования.

Порядок составления стратегического, и тактического плана организации. Сущность бюджетирования, виды бюджетов, порядок составления бюджета. Гибкий и статичный бюджеты, методы составления бюджета.

Общее представление о бюджете фирмы как балансе доходов и расходов.

Внутрифирменное бюджетирование - один из способов управления затратами. Общее представление о бюджете фирмы как балансе доходов и расходов.

Оперативные бюджеты:

- материальный бюджет;
- бюджет закупок;
- трудовой бюджет;
- бюджет дополнительных вложений капитала.

Модуль 10. Инвестиционный анализ.

Бизнес-план инвестиционного проекта. Показатели эффективности инвестиционного проекта: Чистый денежный поток как основа для оценки эффективности инвестиций; дисконтированный денежный поток; кумулятивный дисконтированный денежный поток; горизонт расчета; срок окупаемости проекта; индекс доходности; внутренняя норма доходности проекта.

Бизнес-план инвестиционного проекта: алгоритм, правила разработки.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1. Формирование и функционирование формальных и неформальных групп в организации как динамичный процесс и межгрупповое взаимодействие.
2. Адаптация стилей руководства к деловым ситуациям. Принципы, система управления персоналом организации.
3. Оценка управленческих решений при формировании стратегии развития фирмы.
4. Проектирование систем управления (на примере предприятия или организации).
5. Модели управления и их социально-экономическая эффективность (на примере предприятия, организации).
6. Социальная этика при принятии управленческих решений. Социальная ответственность в организации. Этика и современное управление организацией.
7. Принятие решений как важнейшая часть управленческой деятельности.
8. Значение социально-психологического климата в организации при реализации управленческих решений.
9. Влияние организационной культуры на процесс разработки управленческих решений.
10. Функции менеджмента в организации.
11. Коммуникации в организации. Анализ коммуникаций с внешней средой. Внутренние коммуникации.
12. Управленческие решения в организации.
13. Методы принятия решений. Моделирование управленческих решений.
14. Стратегическое планирование в организации.
15. Разработка структуры организации. Совершенствование организационной структуры.
16. Мотивация; влияние мотивации на результаты деятельности организации.
17. Делегирование полномочий и ответственности.
18. Моральное стимулирование в организации. Материальное стимулирование в организации.
19. Контроль в организации. Этапы процесса контроля в организации. Совершенствование функции контроля.
20. Стили руководства в организации. Лидерство в организации. Управление конфликтами в организации.
21. Анализ внешней среды организации. Анализ внутренней среды организации.
22. Делегирование, ответственность и полномочия.
23. Понятие затрат, расходов, издержек. Особенности затрат как предмета управления
24. Объекты и субъекты управления затратами на предприятии. Функции управления затратами. Принципы управления затратами на предприятии.
25. Задачи и основные признаки классификации затрат. Виды классификаций затрат на производство.
26. Классификация затрат по экономическим элементам. Классификация затрат по калькуляционным статьям себестоимости.
27. Определение допустимой величины затрат на продукцию.
28. Сущность сметы затрат, виды смет.
29. Роль нормирования в стабилизации и снижении затрат.
30. Методы расчета элементов затрат. Расчет затрат на производство и реализацию продукции.
31. Объекты формирования затрат на предприятии.
32. Определения мест возникновения затрат, центров затрат и центров ответственности за уровень затрат.

33. Бюджетирование затрат принципы, цель, задачи, инструменты.
34. Факторы снижения затрат на предприятии.
35. Принципы стимулирования снижения затрат.
36. Основные системы учета затрат. Бухгалтерский и управленческий учет.
37. Содержание анализа затрат на предприятии.
38. Связь затрат с объемом производства. Определение безубыточности производства, метод маржинальной прибыли графическим методом.
39. Виды прогрессивных систем управления затратами: «Стандарт-костинг» «Директ-костинг».
40. Инвестиционный анализ. Виды эффективности инвестиций. Сущность, содержание и характеристика показателей эффективности инвестиционных проектов.
41. Операционные бюджеты: классификация, сущность.
42. Виды внутрифирменного финансового планирования. Бизнес-план и его финансовые аспекты. Годовой финансовый план (бюджет) компании.
43. Операционный бюджет. Финансовый бюджет. Оперативное финансовое планирование.
44. Финансовый риск как объект управления. Понятие риска. Виды предпринимательского риска.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные документы:

1. Гражданский кодекс РФ
2. Налоговый Кодекс РФ.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Сборник ПБУ.
5. Экономическая энциклопедия регионов России. НПО «Экономика», Волгоградский государственный университет. — ЗАО «Издательство «Экономика», 2005. — 503 с.

Основная литература:

1. Виханский О. С. Менеджмент. - М. : Магистр : Инфра-М, 2013.
 2. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2013.
 3. Асаул А. Н., Асаул М. А., Ерофеев П. Ю., Ерофеев М. П. Принципы глобализации и интеграции. СПб.: Гуманистика, 2006. 216 с.
 4. Волков О. И., Девяткин О. В.; Экономика предприятия (фирмы): учебник; Рос. эконом. академия им. Г. В. Плеханова.-М.:Инфра-М,2004.-600 с.
 5. Горемыкин В. А. Планирование на предприятии: учебник для вузов/Горемыкин В. А.- М.:Академ. проект : Трикста,2006.-521 с.
 6. Горфинкель В. Я. Экономика предприятия: учебник для вузов по экон. спец.; под ред. В. Я. Горфинкеля.-М.:ЮНИТИ-ДАНА,2008.-767 с.
 7. Горфинкель В. Я. Экономика предприятия.-М., Юнити, 2010. с.767.
 8. Ионцев М. Г. Акционерные общества: правовые основы; имущественные отношения; управление и контроль; защита прав акционеров. учебное пособие -М. : Ось-89, 2005. -416 с.
 9. Клейнер Г. Б. Стратегия предприятия/Клейнер Г. Б.;АНХ при Правительстве РФ; ЦЭМИ РАН.-М.:Дело,2008.-567 с.
 10. Котлер Ф. Основы маркетинга.- М.: Изд-во Вильямс, 2007. — 656 с.
- Дополнительная литература
11. Бреслав Е. П. 7 нот бизнеса: настольная книга руководителя/Бреслав Е. П. вна, Голуба И. Я..-М.: Эксмо, 2008.-575 с.
 12. Бухалков М. И. Планирование на предприятии: учебник для вузов по экон. спец./Бухалков М. И..-М.:Инфра-М,2008.-416 с.

13. Вершинин Ю. Б. Инвестиционная стратегия предприятия: учеб. пособие для вузов. УлГУ, ИЭиБ, фак. финансов и учета.-Ульяновск: УлГУ, 2010.-68 с.
14. Винслав Ю. Б., Дементьев В., Мелентьев А. Развитие интегративных корпоративных структур в России // Российский экономический журнал. 2008. № 1112. - С. 27-41;
15. Иванова Т.Ю. Методология организационных изменений: синергетический подход. Монография-Ульяновск, УлГУ, 2006г. С.145.
16. Дуванова Е. А. Инновационное развитие предприятий - основа устойчивости экономики (отраслевой аспект): монография/Дуванова Е. А., Зайдуллина Ч. Н., Иванова Т. Ю.; УлГУ, ИЭиБ.-Ульяновск: УлГУ, 2012.-227 с.
17. Зайцев Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием: учеб. пособие для вузов по спец. "Менеджмент организации"/Зайцев Н. Л.; Гос. ун-т управления.-М.: Инфра-М, 2008.-454 с.
18. Карлик А. Е., Шухгальтер М. Л. Экономика предприятия: учебник для вузов; под ред. А. Е. Карлика, М. Л. Шухгальтер.-СПб.: Питер, 2010.-463 с.
19. Кувалин Д.Б. Экономическая политика и поведение предприятий: механизмы взаимного влияния: монография/Кувалин Д. Б. ;Ин-т нар.-хоз. прогнозирования РАН.-М.: МАКС Пресс, 2009.-317 с.
20. Кузнецов В. В. Тренинг по моделированию процесса становления нового предприятия и организации его деятельности: учеб. пособие/Кузнецов В. В..-Ульяновск: УлГТУ, 2000.-122 с.
21. Либерман И. А. Планирование на предприятии: учеб. пособие для вузов по экон. спец./Либерман И. А..-М.: РИОР, 2007.-202 с.
22. Николаева Т. И., Егорова Н. Р.; под ред. Т. И. Николаевой, Н. Р. Егоровой. Экономика предприятий торговли и общественного питания: учеб. пособие для вузов по спец. "Экономика и управление на предпр. торговли и обществ. питания, -М.: КноРус, 2008.-400 с.
23. Османкин Н. Н. Факторы России в организации предприятий: монография/Османкин Н. Н..-Самара: Самар. ун-т, 2008.-263 с
24. Одинцова Л. А. Планирование на предприятии: учебник для вузов по спец. 080502 "Экономика и управление на предприятии машиностроения"/Одинцова Л. А..-М.: Академия, 2007.-267 с.
25. Пустынникова Е.В. Процессы эффективного управления корпоративными структурами в экономических кластерах . Автореферат на соискание ученой степени доктора экономических наук , Ульяновск 2012г.
26. Пустынникова Е.В. Основы менеджмента. Учебно-методическое пособие (гриф УМО):- М. Кнорус, 2011г.- 315с.
27. Сборник заданий по материалам Всероссийской междисциплинарной студенческой олимпиады по приоритетным направлениям развития экономики: учеб.-метод. разработка, Романова А. В.; УлГУ, ИЭиБ.-Ульяновск: УлГУ, 2013.-115 с.
28. Сафронов Н. А. Экономика организации (предприятия): учебник для вузов; под ред. Н. А. Сафронова.-М.: Экономистъ, 2006.-617 с.
29. Чуев И. Н. Экономика предприятия: учебник для вузов/Чуев И. Н., Чуева Л. Н..-М.: Дашков и К°, 2007.-415 с.
30. Шевчук Д. А. Экономика организации: учеб. пособие для сред. проф. образования/Шевчук Денис Александрович.-Ростов-на-Дону: Феникс, 2007.-235 с.
31. www.rks.ru – сайт Госкомстата РФ.
32. www.rg.ru – «Российская газета».

Приложение к образовательной программа программе по дисциплине «Управление организацией (предприятием)»

1. Компетенции, которые формируются в процессе изучения дисциплины:

Общекультурные компетенции (ОК):

- способностью действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, руководствуясь принципами законности и патриотизма (ОК-1);
- способностью соблюдать требования законов и иных нормативных правовых актов, нетерпимо относиться к коррупционному поведению (ОК-6);
- способностью к логическому мышлению, анализу, систематизации, обобщению, критическому осмыслению информации, постановке исследовательских задач и выбору путей их решения (ОК-9);
- способностью применять математический инструментарий для решения экономических задач (ОК-15);

Профессиональными компетенциями (ПК) в областях:

- способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);
- способностью обосновывать выбор методик расчета экономических показателей (ПК-2);
- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-3);
- способностью выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми стандартами (ПК-4);
- способностью осуществлять планово-отчетную работу организации, разработку проектных решений, разделов текущих и перспективных планов экономического развития организации, бизнес-планов, смет, учетно-отчетной документации, нормативов затрат и соответствующих предложений по реализации разработанных проектов, планов, программ (ПК-5);
- способностью осуществлять бухгалтерский, финансовый, оперативный, управленческий и статистические учеты хозяйствующих субъектов; применять методики и стандарты ведения бухгалтерского, налогового, бюджетного учетов, формирования и предоставления бухгалтерской, налоговой, бюджетной отчетности (ПК-6);

информационно-аналитической деятельности:

- способностью осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных, необходимых для решения профессиональных задач (ПК-31);
 - способностью на основе статистических данных исследовать социально-экономические процессы в целях прогнозирования возможных угроз экономической безопасности (ПК-34);
- организационно-управленческой деятельности:
- способностью принимать участие в разработке стратегии обеспечения экономической безопасности предприятий, организаций, подготовке программ по ее реализации (ПК-44);
 - способностью планировать и организовывать служебную деятельность подчиненных, осуществлять контроль и учет ее результатов (ПК-45);
 - способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов (ПК-46);
 - способен в случае необходимости организовать качественную работу соответствующих служб экономического субъекта с целью разработки стратегических, текущих, перспективных планов, направленных на поддержание его экономической безопасности (ПСК 11).

2. Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания
Критерий оценивания – умение правильно оценочные задачи;
Показатель оценивания – процент верно решенных задач оценочного задания;
Шкала оценивания – выделено 4 уровня оценивания компетенций:
высокий – 100% правильно решенных задач;
достаточный – не менее 60% правильно решенных задач; пороговый – не менее 30% правильно решенных задач; критический – менее 30% правильно решенных задач.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Модуль 1. Общая теория организации.

1. Процессный подход рассматривает:
- а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
 - б) организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды;
 - в) пригодность различных методов управления ситуацией.
2. Системный подход рассматривает:
- а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
 - б) организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды;
 - в) пригодность различных методов управления ситуацией.
3. Ситуационный подход рассматривает:
- а) управление как непрерывную серию взаимосвязанных управленческих функций;
 - б) организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды;
 - в) пригодность различных методов управления определяется ситуацией.
4. Выберите 14 принципов управления Анри Файоля:
- а) разделение труда; б) полномочия и ответственность; в) дисциплина;
 - г) принципиальность; д) единоначалие; е) единство направления;
 - ж) подчиненность личных интересов общим; з) вознаграждение персонала;
 - и) централизация; к) скалярная цепь; л) место; м) справедливость;
 - н) стабильность рабочего места для персонала; о) инициатива;
 - п) корпоративный дух.
5. Выбрать подходящий период. Школа человеческих отношений: а) 1930 – 1950;
б) 1950 – по настоящее время.

Модуль 2. Общая теория управления.

1. Роли предпринимателя:
- а) передает информацию для внешних контактов организации относительно планов, политики, действий, результатов работы организации, действует как эксперт по вопросам данной отрасли;
 - б) изыскивает возможности внутри самой организации и за ее пределами, разрабатывает и

запускает «проекты по совершенствованию», приносящие изменения, контролирует разработку определенных проектов;

в) отвечает за корректировочные действия, когда организация оказывается перед необходимостью важных и неожиданных нарушений.

2. Управление – это процесс:

а) планирования; б) организации; в) мотивации; г) контроля.

3. Сложные организации имеют набор:

а) противоположных целей; б) однородных целей; в) взаимосвязанных целей.

4. Основные ресурсы (факторы производства):

а) люди (человеческие ресурсы); б) капитал; в) материалы; г) технология и информация; д) предпринимательские способности.

5. Миссии организации должна содержать следующее:

а) спектр деятельности; б) условия внешней среды по отношению к фирме;

в) культуру организации (тип рабочего климата); г) перечень внутренних целей организации.

Модуль 3. Коммуникации в системе управления

1. Коммуникация – это:

а) обмен информацией между людьми;

б) сложная, многоуровневая система, охватывающая внутреннюю и внешнюю среду предприятия;

в) умение вести переговоры, составлять документацию; г) все ответы верны;

д) верных ответов нет.

2. Коммуникации можно рассматривать: а) внутренние;

б) внешние;

в) вертикальные;

г) неформальные;

д) все вышеназванные; е) верны ответы а, б.

3. К внутренним коммуникациям относятся:

а) вертикальные;

б) горизонтальные; в) неформальные; г) межуровневые.

4. Основные причины искажений информации:

а) невербальные символы; б) семантические барьеры; в) перегрузка каналов;

г) нерациональная организационная структура; д) низкая квалификация персонала.

5. Основные типы коммуникационных сетей:

а) последовательная; б) веерная;

в) прямоугольная; г) круговая.

Модуль 4. Социальная ответственность. Этика управления.

1. Аргументы в пользу социальной ответственности:

а) благоприятные для бизнеса долгосрочные перспективы; б) изменение потребностей и ожиданий широкой публики;

в) наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем;

- г) расходы на социальную вовлеченность;
- д) моральное обязательство вести себя социально ответственно.

2. Аргументы против социальной ответственности:

- а) наличие ресурсов для оказания помощи в решении социальных проблем;
- б) моральное обязательство вести себя социально ответственно;
- в) нарушение принципа максимизации прибыли; г) расходы на социальную вовлеченность.

3. Что можно отнести к обычно запрещаемым этическими нормативами?

- а) Взятки;
- б) вымогательство;
- в) подарки;
- г) выплата премий по итогам работы;
- д) выплата соучастнику части незаконно полученных денег;
- е) рекомендации по нормам поведения в общественных местах.

4. Каким образом организации могут доводить этические нормативы до своих работников?

- а) Разъяснением на специальных собраниях;
- б) проведением регулярных консультаций;
- в) распространением печатных материалов;
- г) созданием рабочих групп по этическим нормативам;
- д) работой комитетов по этике;
- е) проведением социальных ревизий;
- ж) обучением этическому поведению.

5. В чем заключается отличие социальной ответственности от юридической?

- а) В добровольном отклике на социальные проблемы;
- б) сверх требований закона;
- в) меньше требований закона;
- г) в рамках требований закона;
- д) все ответы верны;
- е) нет правильных ответов.

Модуль 5. Управление материальным потоком в организации

1. Что подразумевается под логистической операцией?

- а) сложная организационная деятельность в пределах одного звена логистической системы;
- б) совокупность действий, направленных на производство готовой продукции или услуги;
- в) любое действие, не подлежащее дальнейшей декомпозиции в рамках поставленной задачи исследования или менеджмента, связанное с возникновением, преобразованием или поглощением материального и сопутствующих ему потоков.

2. Что в логистике понимается под логистической системой (ЛС)?

- а) сложная организационно завершенная экономическая система, которая состоит из элементов-звеньев, взаимосвязанных в едином процессе управления материальными и сопутствующими потоками, причем задачи этих звеньев имеют различное функциональное назначение;
- б) совокупность действий, направленных на производство готовой продукции или услуги, востребованных потребителем в определенное время;
- в) сложная совокупность функциональных элементов (звеньев), взаимосвязанных в едином процессе производства и сбыта готовой продукции конечному потребителю.

3. Перечислите основные задачи, решаемые логистикой снабжения:

- а) налаживание надежного и непрерывного материального потока для обеспечения бесперебойного функционирования организации;
- б) координация и выравнивание спроса и предложения в снабжении и распределении за счет создания страховых и сезонных запасов;
- в) поддержка и повышение качества закупаемых материальных ресурсов.

4. В чем отличие снабжения от материально-технического обеспечения?

- а) снабжение обеспечивает поступление материалов и компонентов от внешних источников в нужное место и в нужное время, а материально-техническое обеспечение отвечает за обслуживание всех потребностей в перемещении материалов и полуфабрикатов внутри предприятия во время производственного процесса;
- б) материально-техническое обеспечение подразумевает обеспечение производства только материальными ресурсами, а снабжение – как материальными ресурсами, так и услугами (реклама, аудиторские, консалтинговые услуги);
- в) снабжение, в отличие от материально-технического обеспечения, – это управление не только процессом обеспечения производства материальными ресурсами, но и материальными потоками в процессе доведения готовой продукции до потребителя..

5. Современная тенденция рынка выпускаемой продукции выдвигает на первый план вопросы организации и управления типами производств:

- а) крупносерийными; б) массовыми;
- в) мелкосерийными; г) единичными.

Модуль 6. Управление трудовыми ресурсами в организации

1. Первый механизм побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации:

- а) метод кнута и пряника;
- б) создание оптимальных условий труда;
- в) создание системы ценности;
- г) постепенное удовлетворение потребностей: от первичных к вторичным.

2. Структурировать иерархию потребностей по теории Маслоу:

- а) безопасность;
- б) физиологические;
- в) уважение.

3. Что используется на практике в настоящее время? а) Теория Маслоу;

- б) метод кнута и пряника.

4. Для удовлетворения у подчиненных потребности в уважении необходимо: а) создавать на рабочих местах дух единой команды; б) поощрять и развивать у подчиненных творческие способности;

- в) привлекать подчиненных к формулировке целей и выработке решений.

5. Для удовлетворения у подчиненных социальных потребности необходимо:

- а) обеспечивать обучение и переподготовку, которая повышает уровень компетентности;
- б) проводить с подчиненными периодические совещания;
- в) обеспечивать подчиненным возможности для обучения и развития, которые позволили бы полностью использовать их потенциал.

Модуль 7. Система управленческого учета в организациях

1. Власть, основанная на принуждении:

- а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
- б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;
- в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
- г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
- д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказание влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

2. Власть, основанная на вознаграждении:

- а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
- б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность доставить удовольствие;
- в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
- г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
- д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказание влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

3. Экспертная власть:

- а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
- б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;
- в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
- г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
- д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказание влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

4. Эталонная власть:

- а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;
- б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность доставить удовольствие;
- в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;
- г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;
- д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказание, и что его или ее долг

– подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

5. Законная власть:

а) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность наказывать таким образом, который помешает удовлетворению какой-то насущной потребности, или вообще может сделать какие-то другие неприятности;

б) исполнитель верит, что влияющий имеет возможность удовлетворить насущную потребность;

в) исполнитель верит, что влияющий обладает специальными знаниями, которые позволят удовлетворить потребность;

г) характеристики или свойства влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же, как влияющий;

д) исполнитель верит, что влияющий имеет право отдавать приказания, и что его или ее долг – подчиняться им. Он или она исполняют приказания влияющего, так как традиция учит, что подчинение приведет к удовлетворению потребностей исполнителя.

Модуль 8. Управление затратами

1. Понятие затрат, общие положения по управлению затратами

1. Что является затратами организации?

2. Что является основным инструментом управления затратами организации?

3. Какую роль играет правильное управление затратами организации?

4. В чем состоит первичная классификация затрат?

2. Состав текущих затрат, сформированный в зависимости от производственно-хозяйственной деятельности организации

1. Какими документами и нормативно-правовыми актами регулируется состав затрат в организации?

2. На какие цели производятся затраты в организации?

3. Какие расходы связаны с производством продукции (работ, услуг)?

4. Какие расходы относятся к затратам по обслуживанию основного производства?

5. Какие расходы относятся к затратам по управлению производством?

3. Система управленческого учета в организации

1. Что такое управленческий учет?

2. На каких принципах строится управленческий учет?

3. Что входит в систему организации управленческого учета?

4. Что является центрами возникновения затрат?

5. Что относят к центрам ответственности в организации?

6. Что относят к центрам рентабельности в организации?

7. Как построена система контроля затрат в организации?

8. Что является объектом учета затрат?

4. Классификация затрат на производство и реализацию продукции

1. Каков состав экономических элементов затрат?

2. Какими нормативно-правовыми документами необходимо руководствоваться при формировании затрат в экономические элементы?

3. Какие затраты относятся к материальным?

4. Какие затраты относятся к расходам по оплате труда?

5. Какие расходы формируют суммы начисленной амортизации?

6. Какие затраты относятся к прочим расходам?

5. Управление затратами на рабочую силу

1. С какими целями необходимо управлять затратами на рабочую силу?
2. По каким классификационным признакам группируются затраты на рабочую силу?
3. Чем руководствуются менеджеры при отнесении затрат на рабочую силу и формирование состава затрат по группам и видам?
4. Какие затраты на рабочую силу относятся к фонду заработной платы?
5. Что является выплатами социального характера?
6. Какие затраты, кроме фонда заработной платы и выплат социального характера можно отнести к затратам на рабочую силу?

Модуль 9. Планирование и бюджетирование в организации

1. Стратегический план должен разрабатываться с точки зрения перспективы:

- а) всей корпорации;
- б) конкретного индивида.

2. С целью выполнения стратегического плана:

- а) необходимо придерживаться первоначального варианта плана;
- б) необходимо постоянно заниматься сбором и анализом огромного количества информации об отрасли, рынке, конкуренции и других факторах и менять стратегию плана в соответствии с ситуацией на рынке.

3. На какие вопросы следует ответить при оценке процесса стратегического планирования?

- а) Является ли стратегия внутренне совместимой с возможностями организации?
- б) предполагает ли стратегия допустимую степень риска?
- в) обладает ли организация достаточными ресурсами для реализации стратегии?
- г) учитывает ли стратегия внешние опасности и возможности?
- д) является ли эта стратегия лучшим способом применения ресурсов фирмы?
- е) обладает ли организация достаточными конкурентными преимуществами среди других участников рынка?

4. Тактические планы вырабатываются:

- а) на уровне руководства среднего звена; б) на высших уровнях руководства.

5. Стратегические планы вырабатываются:

- а) на уровне руководства среднего звена; б) на высших уровнях руководства.

Модуль 10. Инвестиционный анализ.

1. Охарактеризовать инвестиции и инвестиционный проект.

2. С какой целью проводится оценка экономической эффективности инвестиционного проекта?

3. В разрезе каких показателей проводится оценка экономической эффективности инвестиционного проекта? Представить формулы расчета.

4. Привести классификацию инвестиционных проектов.

5. Представить этапы жизненного цикла инвестиционного проекта.

4. Целью выполнения контрольных заданий является закрепление и расширение знаний, умений и навыков изучаемой дисциплины, формирование и развитие профессиональных качеств обучающихся, умение творчески использовать полученные знания в области эффективного управления организацией (предприятием).

При выполнении данных заданий у обучающихся расширяются навыки умения и ведения расчетов, повышается способность решения конкретных ситуаций с учетом организации управления на предприятии.