

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономики и управления

Форма обучения: заочная ДОТ

**ВЫПОЛНЕНИЕ
ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Основы бизнес

Группа

20P171

Студент

Ляликова К.А

МОСКВА 2023

При вложении капитала в мероприятие А из 120 случаев прибыль в 25 тыс. р. может быть получена в 48 случаях; 20 тыс. р. в 36 случаях; 30 тыс. р. в 36 случаях.

При вложении капитала в мероприятие Б из 100 случаев прибыль в 40 тыс. р. может быть получена в 30 случаях; 30 тыс. р. в 50 случаях; 15 тыс. р. в 20 случаях. Определить, с учетом рисков, в какое мероприятие выгоднее вкладывать денежные средства: в мероприятие А или в мероприятие Б?

Решение:

Если известно, что при вложении капитала в мероприятие А из 120 случаев прибыль 25 тыс. руб. была получена в 48 случаях (вероятность 0,4), прибыль 20 тыс. руб. была получена в 36 случаях и 30 тыс. р. в 36 случаях (вероятность 0,3), то среднее ожидаемое значение составит 25 тыс. руб.

Мы получаем пример по мероприятию А:
 $25 \times 0,4 + 20 \times 0,3 + 30 \times 0,3$

И по мероприятию Б:
 $40 \times 0,3 + 30 \times 0,5 + 15 \times 0,2$

Делаем вывод, что

1. при вложении в мероприятие, а величина получаемой прибыли колеблется от 20 до 30 тыс. р. и средняя величина составляет 25 тыс. р.;
2. при вложении капитала в мероприятие Б величина получаемой прибыли колеблется от 15 до 40 тыс. р. и средняя величина составляет 30 тыс. р.

При вложении капитала в мероприятие А имеем следующие значения этих показателей:

$$\sigma^2 = 0,3(30-25)^2 + 0,3(25-20)^2 = 15;$$

$$\sigma = \sqrt{15} = \pm 3,87;$$

$$v = \pm 3,87/25 * 100 = \pm 15,5\%$$

Вложение капитала в мероприятие Б дает нам следующие значения показателей:

$$\sigma^2 = 0,3(40-30)^2 + 0,2(30-15)^2 = 75;$$

$$\sigma = \sqrt{75} = \pm 8,66;$$

$$v = \pm 8,66/30 * 100 = \pm 28,9 \%$$

Итого:

Определить, с учетом рисков, в какое мероприятие выгоднее вкладывать денежные средства:

Мероприятие А

Задача №2

Ответ:

Вариант А) Рождественская ёлка для сотрудников и их семей

Вариант Г) Корпоративный выезд на экскурсию в аквапарк

Вариант Д) Творческий вечер, подготовленный сотрудниками и посвященный дню рождения отеля

Задача №3

Заполните данную таблицу перечнем конкретных действий, учитывая, что Вы директор производственной компании. В Вашей организации работают 150 чел.

Перечень	Действия
Определение потребности в обучении персонала	№1. № 2. № n
Постановка конкретных целей обучения	№1. № 2. № n
Выбор методов обучения	№1. № 2. № n
Внедрение программ обучения	№1. № 2. № n
Оценка программ обучения	№1. № 2. № n

Перечень Действия

Определение потребности в обучении персонала

- 1) Собеседование или интервью
- 2) Аттестация персонала
- 3) Анализ компетенций
- 4) Тестирование и анкетирование
- 5) Экспертная оценка
- 6) Наблюдение за деятельностью

сотрудников и процессами в организации

Постановка конкретных целей обучения

- 1) Обеспечение сотрудников

знаниями и умениями, необходимыми для хорошей работы

- 2) Поддержка профессионального

уровня персонала и знакомство его с развитием технологии, изменениями социально-экономической обстановки и правовых условий.

- 3) Подготовка сотрудников к

возможному замещению коллег во время отпуска, болезни, командировки и в случае увольнения

- 4) Подготовка сотрудников к

продвижению по службе.

5) Создание и поддержание у

сотрудников чувства причастности к деятельности организации, знакомство с ее структурой, стратегией, услугами и тд.

6) Цели обучения, определяемые

действующим законодательством.

Выбор методов обучения

В зависимости от:

1) Уровня подготовленности

сотрудников, их учебных интересов, уровня их активности и других индивидуальных особенностей.

2) Характера учебного материала.

3) Материальных условий.

4) Возрастных особенностей

сотрудников.

Выбираем методы:

- Словесные

- Наглядные

- Практические

Внедрение программ обучения

1) Определение потребности в

обучении персонала.

2) Постановка конкретных целей

обучения.

3) Выбор методов обучения.

4) Создание или выбор

обучающих курсов/преподавателей.

5) Обучение сотрудников

предприятия.

6) Закрепление и оценка

пройденного материала.

7) Анализ результатов обучения и

подведение итогов.

Оценка программ обучения

1) Оценка объема знаний и

умений, приобретенных сотрудников.

2) Оценка эффективности

предлагаемых новшеств в работе и рацпредложений.

3) Оценка эффективности работы

каждого конкретного сотрудника после обучения.

4) Уровень удовлетворённости

руководства.