

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.03.01
(индекс дисциплины)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление результативностью 1

(наименование дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль)
Логистика и управление цепями поставок

Форма обучения: заочная

Год набора: 2020

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Курс	4	Итого
Форма контроля	зачет	
Вид занятий		
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	8	8
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	12,25	12,25
Самостоятельная работа	92	92
Контроль	3,75	3,75
Итого	108	108

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.э.н. Боргардт Е.А.

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐

Отсутствует

☐

Рецензент

(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана направления подготовки 38.03.02 Менеджмент

Срок действия рабочей программы дисциплины до «29» августа 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании департамента бакалавриата (экономических и управленческих программ)

(протокол заседания № 1 от «29» августа 2019 г.).

1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование целостной системы теоретических знаний и практических навыков управления результативностью предприятия, заключающихся в постановке четких количественных задач, поэтапного контроля их исполнения, в управлении человеческим капиталом и развитии персонала, направленных на долгосрочное существование предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина: Экономика, Организация производства, Управление проектами, Экономика организации, Управление затратами, Менеджмент, Управление персоналом, Управление логистическими процессами, Управление рисками в бизнесе, Бизнес-аналитика и финансовое моделирование, Управление бизнес-процессами, Управление личной эффективностью.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Управление результативностью 2, Стратегический менеджмент, Кросс-культурный менеджмент, Производственный менеджмент, Бизнес-проектирование, Методы и инструменты бережливого производства, Организация, нормирование труда и заработной платы персонала 2, Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты ВКР.

3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-1. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	-	Знать: теоретические основы управления результативностью и вознаграждения; теоретические основы оценки результативности персонала
		Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов
		Владеть: навыками управления результативностью групп сотрудников
ПК-3. Владение навыками стратегического анализа, разработки и		Знать: теоретические основы управления результативностью персонала

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности		<p>Уметь: разрабатывать в соответствии с разработанной стратегией организации KPI сотрудников, отражающие результаты их деятельности в области поддержания (повышения) конкурентоспособности организации;</p> <p>составлять индивидуальный план развития сотрудника, исходя из разработанной стратегии организации, направленной на обеспечение ее конкурентоспособности</p> <p>Владеть: навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности, основе использования человеческого капитала</p>
ПК-5. Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений		<p>Знать: теоретические основы управления результативностью</p> <p>Уметь: разрабатывать систему управления результативностью персонала во взаимосвязи с функциональными стратегиями</p> <p>Владеть: навыками управления результативностью во взаимосвязи с функциональными стратегиями</p>

4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1. Теоретические основы управления результативностью	Лек 1	Понятие и сущность performance менеджмент	8	2		-	Тест
	Пр1	Понятие и сущность performance менеджмент	8	2			Кейс-задача
	Ср	Понятие и сущность performance менеджмент	8	8			
	Пр2	Процесс управления результативностью	8	2			Тест Кейс-задача
	Ср	Процесс управления результативностью	8	8		-	
Модуль 2. Управление результативностью персонала	Ср	Управление результативностью и человеческий капитал	8	8			
	Ср	Управление результативностью и развитие сотрудников	8	8		-	
	Пр3	Управление результативностью и вознаграждение	8	2			Тест Кейс-задача
	Ср	Управление результативностью и вознаграждение	8	8			
	Ср	Управление результативностью организации	8	8		-	
	Ср	Управление результативностью рабочих групп	8	8		-	
	Пр4	Метод обратной связи "360 градусов"	8	2			Тест Кейс-задача
	Ср	Метод обратной связи "360 градусов"	8	9			
	Ср	Работа с отстающими сотрудниками	8	9		-	
	Ср	Разработка системы управления результативностью	8	9		-	
	Лек2	Внедрение системы управления результативностью	8	2		-	Тест
	Ср	Внедрение системы управления результативностью	8	9		-	

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Контроль		8	3,75		-	-
Промежуточная аттестация	ПА		8	0,25		-	-
Итого:				108			

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология дистанционного обучения.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написания конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать 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, в общем форуме курса.
Практические занятия	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, выполнение кейс-заданий.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная работа способствует формированию аналитического и творческого мышления, совершенствует способы организации деятельности, воспитывает целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них навык завершать начатую работу.

Виды самостоятельной работы студентов:

1. повторение пройденного учебного материала, чтение рекомендованной литературы;
2. подготовку к практическим занятиям (ДЛЯ ОЧНОЙ И ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ);
3. работу с электронными источниками;
4. подготовку к сдаче экзамена (зачета).

Изучение теоретического материала определяется рабочей учебной программой дисциплины, включенными в нее календарным планом изучения дисциплины и перечнем литературы; рекомендуется при подготовке к занятиям повторить материал предшествующих тем рабочего учебного плана, а также материал предшествующих учебных дисциплин, который служит базой изучаемого раздела данной дисциплины.

При подготовке к практическому занятию необходимо изучить материалы лекции, рекомендованную литературу. Изученный материал следует проанализировать в соответствии с планом занятия, затем проверить степень усвоения содержания вопросов.

При подготовке к экзамену (зачету) следует руководствоваться перечнем вопросов для подготовки к итоговому контролю по курсу. При этом необходимо уяснить суть основных понятий дисциплины.

Самостоятельная работа студентов, прежде всего, заключается в изучении литературы, дополняющей материал, излагаемый в лекционной части курса. Необходимо овладеть

навыками библиографического поиска, в том числе в сетевых Интернет-ресурсах, научиться сопоставлять различные точки зрения и определять методы исследований.

Предполагается, что, прослушав лекцию, студент должен ознакомиться с рекомендованной литературой из основного списка, затем обратиться к источникам, указанным в библиографических списках изученных книг, осуществит поиск и критическую оценку материала на сайтах Интернет, соберет необходимую информацию.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
8	ПК-1. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Тестовые задания по темам: «Управление результативностью и вознаграждение»; «Метод обратной связи "360 градусов"». Кейс-задача по Теме «Управление результативностью и вознаграждение» Кейс-задача по Теме «Метод обратной связи "360 градусов"» Вопросы к зачету № 12, 19, 22 – 24, 26, 37, 38, 41 – 54, 56 – 59
	ПК-3. Владение навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	Тестовые задания по темам: «Процесс управления результативностью». Кейс-задача по Теме «Процесс управления результативностью» Вопросы к зачету № 9, 10, 14, 16 – 18, 27, 30 – 36, 39, 40, 60
	ПК-5. Способность анализировать взаимосвязи между функциональными стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений	Тестовые задания по темам: «Понятие и сущность performance менеджмента»; «Внедрение системы управления результативностью»; Кейс-задача по Теме «Понятие и сущность performance менеджмента» Вопросы к зачету № 1-8, 11, 13, 15, 20, 21, 25, 28, 29, 55

7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

7.2.1. Тестовые задания

(наименование оценочного средства)

Типовые примеры заданий

Тестирование по Теме «Понятие и сущность performance менеджмент»

1. Понятие «управление результативностью» возникло и получило широкое распространение в сфере управления персоналом:
 - a. в начале 1990-х гг.
 - b. в начале 1980-х гг.
 - c. в начале 1970-х гг.
 - d. в конце 1990-х гг.
2. Идея об управлении индивидуальной результативностью работника как о целостной системе появляется:
 - a. в начале 1990-х гг.
 - b. в начале 1980-х гг.
 - c. в начале 1970-х гг.
 - d. в конце 1990-х гг.
3. Естественный процесс, способствующий эффективному управлению отдельными сотрудниками и командами и направленный на достижение наивысшего уровня результативности деятельности организации, называется...
4. "Системный подход к повышению индивидуальной и командной результативности, направленный на достижения целей организации" - это определение понятия "управление результативностью" представлено...
 - a. С. Хендри
 - b. Дж. Локеттом
 - c. А.М. Морманом
 - d. М. Уолтерсом
5. "Управление результативностью - воспитание компетентных и лояльных сотрудников, работающих ради достижения общих и значимых целей в организации, поддерживающей и поощряющей их достижения",- определение, предлагаемое...
 - a. С. Хендри
 - b. Дж. Локеттом
 - c. А.М. Морманом
 - d. М. Уолтерсом
6. Управление результативностью, по мнению..., представляет собой "способ побудить и поощрить сотрудников работать с максимальной эффективностью в соответствии с нуждами организации".
 - e. С. Хендри
 - f. Дж. Локеттом
 - g. А.М. Морманом
 - h. М. Уолтерсом
7. Управление результативностью, по мнению А.М. Мормана, представляет собой...
 - a. управление бизнесом
 - b. способ побудить и поощрить сотрудников работать с максимальной эффективностью в соответствии с нуждами организации
 - c. системный подход к повышению индивидуальной и командной результативности, направленный на достижения целей организации
 - d. естественный процесс, способствующий эффективному управлению отдельными сотрудниками и командами
8. Высокоэффективная деятельность организации и ее сотрудников подразумевает обеспечение:
 - a. высокой производительности труда
 - b. высокого качества продукции
 - c. безубыточности производства

- d. роста материальных активов

9. Цели управления результативностью:

- a. развить в людях способность выполнять поставленные задачи
- b. создать условия для продуктивного труда и полной реализации потенциала сотрудников на благо самих себя и организации
- c. создать благоприятные условия для инвестирования
- d. повысить узнаваемость бренда (марки)

10. Управление результативностью:

- a. выявляет сотрудников, демонстрирующих низкие результаты работы
- b. дает почувствовать сотрудникам позитивную мотивацию
- c. выявляет негативно настроенных сотрудников
- d. основано на материальном стимулировании труда

11. Система Performance менеджмент функционирует, если организация отвечает ряду условий:

- a. доносит видение своих целей до всех сотрудников
- b. устанавливает целевые показатели результативности подразделений и отдельных сотрудников, увязанные с общими целями
- c. процедуры аттестации сотрудников проводятся время от времени и не носят системный характер
- d. целевые показатели результативности подразделений могут быть не связаны с общими целями организации

12. Управление результативностью призвано способствовать:

- a. достижению высокоэффективной деятельности организации и ее сотрудников
- b. повышению ликвидности организации
- c. стабильности организации
- d. повышению квалификации сотрудников

13. Высокоэффективная деятельность организации и ее сотрудников подразумевает обеспечение:

- a. высокого качества обслуживания клиентов
- b. роста прибыльности и акционерной стоимости
- c. безубыточности производства
- d. роста материальных активов

14. В соответствии с концепцией performance менеджмент сотрудникам:

- a. создаются условия для повышения продуктивности своего труда
- b. предоставляются возможности научиться лучше использовать свои способности
- c. создаются безопасные условия труда
- d. предоставляются необходимые средства труда

15. Упорядочить основные этапы развития теории и практики performance менеджмента.

- a. определение результативности чиновников при дворе императоров династии Вэй
- b. создание системы формального ранжирования членов Ордена Иезуитов Игнатием Лойолой
- c. создание формальной системы мониторинга (Ф. Тейлор)
- d. оценка деловых качеств работника (оценка результативности) в США и Великобритании
- e. программно-целевое управление
- f. всеобщее признание процесса обеспечения результативности

16. Слово сочетание «управление результативностью» впервые употребили:

- a. М. Бир и Р.А. Рух
- b. С. Хендри
- c. Дж. Локеттом
- d. И. Лойола

17. Однако процесс обеспечения результативности получил всеобщее признание:

- a. не ранее второй половины 1980-х гг
- b. не ранее второй половины 1990-х гг
- c. не ранее первой половины 1980-х гг
- d. не ранее первой половины 1990-х гг

18. В результате исследования современных ученых ... определили управление результативностью как "стратегию, применимую к любой деятельности организации в области кадровой политики, корпоративной культуры, стиля управления и систем коммуникации".

- a. М. Бир и Р.А. Рух
- b. С. Хендри и Дж. Локкет
- c. А.М. Морман и С.А.Морман
- d. Ф. Тейлор и его последователи

19. К условиям создания и функционирования системы performance менеджмент можно отнести:

- a. наличие формализованного контроля промежуточных результатов деятельности отдельных подразделений
- b. систематическая оценка хода бизнес-процессов в целом в интересах повышения эффективности деятельности предприятия
- c. процедуры аттестации сотрудников проводятся время от времени и не носят системный характер
- d. целевые показатели результативности подразделений могут быть не связаны с общими целями организации

20. Систему управления результативностью, имеющую характер интегрированных процессов, соотносящих различные виды деятельности по управлению персоналом с бизнес-задачами организации, описали:

- a. С. Бивен и М. Томпсон
- b. М. Бир и Р.А. Рух
- c. С. Хендри и Дж. Локкет
- d. А.М. Морман и С.А.Морман

Краткое описание и регламент выполнения:

1. Провести тестирование студентов согласно плана-графика.
2. Оценить количество правильных ответов.
3. Выставить результаты тестирования.

Критерии оценки:

Зачтено:

- правильно выполнено больше 2/3 тестовых заданий (14 и более);

Не зачтено:

- правильно выполнено меньше 2/3 тестовых заданий (меньше 14).

7.2.2 Кейс-задача

(наименование оценочного средства)

Кейс-задача по Теме «Понятие и сущность performance менеджмент»

Задание.

1. Дать краткую организационно-экономическую характеристику компании (службы).
2. Описать систему управления компании.
3. Дать характеристику системы мотивации компании. Выявить преимущества и недостатки.
4. Разработать систему управления результативностью компании (службы).

5. Описать основные составляющие системы управления результативностью компании (службы).

Для решения кейс-задачи следует воспользоваться информацией с официальных интернет-сайтов организаций:

<http://www.tltsu.ru/>

<http://www.light-prof.ru/>

<http://www.unp-russia.ru/>

<http://www.nissan-tlt.ru/>

<http://polad.ru/>

Процедура оценивания:

1. Проверить соответствие решения сформулированным в кейсе заданиям.
2. Оценить обоснованность предложенного решения, наличие альтернативных вариантов.
3. Оценить оригинальность подхода к решению кейса.
4. Написать рекомендации по результатам выполненной работы.
5. Выставить результаты оценки.

Критерии оценки:

Зачтено:

- студент проявляет творческие способности в понимании, изложении и практическом применении учебно-программного материала;
- демонстрирует навыки системного анализа общих тенденций и конкретных ситуаций;
- студент делает выводы по результатам решения кейс-задачи и разрабатывает обоснованные рекомендации;

Не зачтено:

- студент допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных в кейс-задаче заданий;
- не представляет выводы по результатам решения кейс-задачи и рекомендации.

7.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации

Семестр 8

№ п/п	Вопросы к зачету
1.	Управление результативностью. Понятие и сущность
2.	Основные задачи управления результативностью
3.	Эволюция теорий управления результативностью
4.	Понятие и сущность произвольного поведения
5.	Цели управления результативностью и функциональные стратегии компании
6.	Философия управления результативностью
7.	Принципы управления результативностью
8.	Историко-экономические предпосылки возникновения управления результативностью
9.	Цикл управления результативностью
10.	Этапы процесса управления результативностью
11.	Управление результативностью и ценности организации
12.	Управление результативностью и оценка достижений сотрудников
13.	Модель управления результативностью и функциональные стратегии компании

14.	Влияние управления результативностью на эффективность осуществления стратегии организации
15.	Реакция сотрудников на внедрение системы управления результативностью
16.	Управление результативностью и служба HR (цели, задачи, функции, позволяющие осуществить стратегию организации)
17.	Управление результативностью и линейные менеджеры (цели, задачи, функции, позволяющие осуществить стратегию организации)
18.	Процесс формулирования ожиданий в форме целей
19.	Цели аттестации персонала по результативности
20.	Мониторинг управления результативности
21.	Обеспечение обратной связи в управлении результативностью
22.	Проведение аттестации персонала по результативности
23.	Оценка результативности сотрудников
24.	Рейтинг общей результативности персонала: сущность, методика
25.	Определение уровней результативности
26.	Метод ранжирования Энн Камминс
27.	Процесс наставничества
28.	Проблемы, связанные с управлением результативностью
29.	Критика управления результативностью
30.	Интеллектуальный капитал: понятие и сущность
31.	Консультационные модели оценки человеческого капитала
32.	Круговая модель человеческого капитала компании Mercer
33.	Индекс человеческого капитала Уотсона Уайатта
34.	Параметры измерения человеческого капитала
35.	Управление результативностью и обучение
36.	Роль линейных руководителей в обучении персонала
37.	Аттестация сотрудников по результативности и развитию
38.	Составление индивидуального плана развития: определение, назначение, направленность
39.	Процесс разработки индивидуального плана развития
40.	Внедрение системы составления индивидуальных планов развития персонала
41.	Управление результативностью как мотивационный процесс
42.	Управление результативностью и нефинансовая мотивация
43.	Оплата по результату
44.	Оплата в соответствии с компетенциями
45.	Оплата в соответствии с вкладом
46.	Взаимозависимость управления результативностью и оплаты труда
47.	Показатели результативности группы сотрудников
48.	Процессы управления результативностью групп сотрудников
49.	Определение метода обратной связи "360 градусов"
50.	Использование метода обратной связи "360 градусов"
51.	Метод обратной связи «360 градусов»
52.	Разработка и внедрение метода обратной связи "360 градусов"
53.	Метод обратной связи «360 градусов» — преимущества и недостатки
54.	Условия успешности метода обратной связи "360 градусов"
55.	Ошибки в процессах управления результативностью
56.	Схема выражения признания
57.	Анализ результативности групп сотрудников
58.	Анализ причин низкой эффективности труда сотрудников
59.	Оценка способностей сотрудника
60.	Роль индивидуального плана развития сотрудника в осуществлении стратегии организации

7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
3	Зачет (устно)	«зачтено» (55 баллов и выше)	<p>Студент:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала и умение логически, стройно, последовательно его излагать; • проявил творческие способности в понимании, изложении и практическом применении учебно-программного материала; • свободно выполняет практические задания, предусмотренные программой, самостоятельно анализируя полученный результат, предлагает обоснованное решение по выявленным проблемам; • усвоил основную и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой; обобщает и систематизирует различные точки зрения и делает собственные логические выводы; • усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии.
		«не зачтено» (54 балла и ниже)	<p>Студент:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; • допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; • решает практические вопросы с большими затруднениями, не справляется с ними самостоятельно; • не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Адова И.Б.	Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик	учебное пособие	2018	Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/91565.html (дата обращения: 27.03.2020)
2	Армстронг М., Бэрон А.	Управление результативностью: Система оценки результатов в действии.	-	2020	Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/93037.html (дата обращения: 27.03.2020)
3	Ветлужских Е.	Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI	учебник	2019	Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/82498.html (дата обращения: 27.03.2020)
4	Ветлужских Е.	Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей	-	2019	Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/82455.html (дата обращения: 27.03.2020)
5	Кокинз Г.	Управление результативностью	-	2020	Режим доступа: http://www.iprbooks.hop.ru/93019.html (дата обращения: 27.03.2020)

8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Демина И.Д.	Теория и практика применения современных методов учета затрат и калькулирования себестоимости продукции	монография	2018	Режим доступа: http://www.iprbo.okshop.ru/78868.html (дата обращения: 27.03.2020)
2	Иванова С.	Ловушки управления: как повысить результативность сотрудников	-	2017	Режим доступа: https://new.znaniu.m.com/read?id=333385 (дата обращения: 27.03.2020)
3	Панов М.М.	Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI	практическое пособие	2019	Режим доступа: https://new.znaniu.m.com/read?id=336410 (дата обращения: 27.03.2020)
4	Стюарт-Котце Р.	Результативность: Секреты эффективного поведения	-	2016	Режим доступа: https://new.znaniu.m.com/read?id=204454 (дата обращения: 27.03.2020)

8.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» // [Электронный ресурс] сайт -Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru>;
- Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>;
- Каталог учебников, оборудования, электронных ресурсов [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: <http://ndce.edu.ru>;
- Университетская информационная система «Россия»: ресурсы и сервисы для экономических и социальных исследований, учебных программ и государственного управления [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>;
- Журнал «Вопросы экономики» // [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: <http://www.vopreco.ru>.
- Scopus[Электронный ресурс] : реферативная база данных. – Netherlands: Elsevier, 2004– . – Режим доступа : scopus.com. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
- Elibrary[Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Москва : НЭБ, 2000– . – Режим доступа : elibrary.ru. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно
2	Office Standart	Договор № 690 от 19.05.2015г., срок действия - бессрочно; Договор № 727 от 20.07.2016г., срок действия - бессрочно

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-701)	Столы ученические двухместные., стол преподавательский, стул преподавательский , доска аудиторная (меловая) , трибуна, стулья ученические, проектор, экран; компьютер.

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (С-807)	Столы ученические двухместные , стулья ученические, стол преподавательский, стул преподавательский, доска аудиторная (меловая), стулья ученические, экран, ПК, проектор.
3	Компьютерный класс. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для проведения лабораторных работ. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинет информатики (компьютерные классы). (Э-814)	Переносной проектор, экран., столы ученические, стол преподавательский, стулья, ПК с выходом в сеть Интернет.