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

Б1.В.03.01
(индекс дисциплины)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 017804780049AF848E43F1EC2D4B4CC120
Владелец: Искосков Максим Олегович
Действителен: с 10.11.2022 до 10.11.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление результативностью 1
(наименование дисциплины)

по направлению подготовки (специальности)
38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация
Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Год набора: 2023

Общая трудоемкость: 5 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	7	**Итого**
Форма контроля / **Вид занятий**	зачет	
Лекции	4	4
Лабораторные		
Практические	6	6
ККР	1	1
Промежуточная аттестация	0,25	0,25
Контактная работа	11,25	11,25
Самостоятельная работа	168,75	168,75
Контроль		
Итого	180	180

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.э.н. Боргардт Е.А.

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

(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 направление подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2028 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления (протокол заседания № 1 от 31.08.2022).

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, Основы информационной культуры, Организация производства, Основы предпринимательской деятельности, Экономика организации, Микроэкономика, Менеджмент, Инвестиции, Управление персоналом, Управление бизнес-процессами, Статистика, Маркетинг, Финансовые вычисления, Теория экономического анализа.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Управление результативностью 2, Организация, проведение оценки и аттестации персонала, Организация, нормирование труда и заработной платы персонала, Производственный менеджмент, Стратегический менеджмент, Этика деловых отношений, Основы стратегического управления трудовыми ресурсами, Преддипломная практика, 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-5 Способен составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов	ПК-5.1 Способность к составлению индивидуального плана развития сотрудника и контролю его исполнения на основе аттестации персонала по результативности	**Знать:** теоретические основы управления результативностью персонала
		Уметь: разрабатывать индивидуальный план развития сотрудника
		Владеть: навыками проведения аттестации персонала по результативности

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	7	2	9	-	Промежуточный тест 1
	Пр1	Понятие и сущность performance	7	2			Кейс-задача
	Ср 1	Понятие и сущность performance менеджмент	7	15			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Пр 2	Процесс управления результативностью	7	2	7		Промежуточный тест 2 Кейс-задача
	Ср 2	Процесс управления результативностью	7	15		-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 2. Управление результативностью персонала	Ср 3	Управление результативностью и человеческий капитал	7	15	7		Промежуточный тест 3 Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Ср 4	Управление результативностью и развитие сотрудников	7	15	7	-	Промежуточный тест 4 Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Пр3	Управление результативностью и вознаграждение	7	2	9		Промежуточный тест 5 Кейс-задача

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Ср 5	Управление результативностью и вознаграждение	7	15			Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Ср 6	Управление результативностью организации	7	15	7	-	Промежуточный тест 6 Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Ср 7	Управление результативностью рабочих групп	7	15		-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Ср 8	Метод обратной связи "360 градусов"	7	16	7		Промежуточный тест 7 Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Ср 9	Работа с отстающими сотрудниками	7	16		-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Ср 10	Разработка системы управления результативностью	7	16		-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
	Лек2	Внедрение системы управления	7	2	7	-	Промежуточный тест 8

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Ср 11	Внедрение системы управления результативностью	7	16,75		-	Самостоятельное изучение материалов электронного учебника с разделением на лекции и с тестами для самоконтроля по каждой лекции, анализ поведения обучающихся при помощи LRS-системы и Experience API, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга
		Итоговое тестирование по дисциплине	7		40		Итоговый тест
	Контроль		7	-	-	-	-
Промежуточная аттестация	ПА		7	0,25	-	-	-
Итого:				**180**	**100**		

Схема расчета итогового балла: Текущий рейтинг (все занятия, промежуточные тесты, итоговый тест, задания, проверяемые вручную (практические задания))

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используются аудио-/видео- лекции электронного учебника с консультацией преподавателя на форуме.

В процессе изучения дисциплины используется дистанционного обучения.

При подготовке к ответам на тесты по темам курса и выполнению типовых заданий студенту необходимо тщательно изучить предлагаемую литературу, нормативные правовые акты, учебный материал.

Студент самостоятельно работает с дополнительной и основной литературой, нормативными актами, интернет-ресурсами.

6. Методические указания по освоению дисциплины

Обучающиеся при изучении учебной дисциплины используют учебно-методические материалы, учебники, учебные пособия, а также методические указания по проведению определенных видов занятий, рекомендации и пособия по данной дисциплине по работе с ним, разработанные профессорско-преподавательским составом.

Успешное усвоение учебной дисциплины «Управление результативностью 1» предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной работы. Обучающийся должен активно участвовать в выполнении видов практических работ, определенных для данной дисциплины. В этой связи, при проработке лекционного материала обучающиеся должны иметь в виду, что в лекциях раскрываются наиболее значимые вопросы учебного материала. Остальные осваиваются обучающимися в ходе других видов занятий и самостоятельной работы над учебным материалом.

Подготовка к лекционному занятию включает выполнение всех видов заданий к каждой лекции, т.е. задания выполняются еще до лекционного занятия по соответствующей теме.

В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы.

Практические занятия предназначены для расширения и углубления знаний обучающихся по дисциплине «Управление результативностью 1», формирования умений и компетенций, предусмотренных стандартом.

Обучающийся должен изучить основную литературу по теме практического занятия, и, желательно, источники из списка дополнительной литературы, используемые для расширения объема знаний по теме (разделу), интернет -ресурсы.

7. Оценочные средства

7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
7	ПК-5	*Тестовые задания* *Вопросы к зачету* *Кейс-задача*

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

7.2.1. Тестовые задания для самоконтроля, промежуточного и итогового тестирования

(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. Словосочетание «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

Процедура оценивания

1. Студент проходит тестирование согласно плана-графика освоения дисциплины.
2. Количество правильных ответов оценивается автоматически.
3. Результаты тестирования выставляются автоматически.

Критерии оценки:

Для тестовых заданий по темам 1 и 5:

9 баллов – все задания промежуточного теста выполнены верно.

Для тестовых заданий по темам 2, 3, 4, 6, 7, 8:

7 баллов – все задания промежуточного теста выполнены верно.

40 баллов – все задания итогового теста выполнены верно.

7.2.2 Проверяемые задания

(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 7

№ п/п	Вопросы к зачету
1.	Современные подходы к определению performance менеджмента
2.	Основные задачи performance менеджмента
3.	Эволюция теорий performance менеджмента
4.	Понятие и сущность произвольного поведения
5.	Цели performance менеджмента
6.	Философия performance менеджмента
7.	Принципы performance менеджмента
8.	Историко-экономические предпосылки возникновения performance менеджмента
9.	Цикл performance менеджмента
10.	Этапы процесса управления результативностью
11.	Управление результативностью и ценности организации
12.	Управление результативностью и оценка достижений сотрудников
13.	Модель управления результативностью
14.	Влияние управления результативностью на эффективность организации
15.	Реакция сотрудников на внедрение системы управления результативностью
16.	Управление результативностью и служба HR
17.	Управление результативностью и линейные менеджеры
18.	Процесс формулирования ожиданий в форме целей
19.	Цели аттестации персонала по результативности
20.	Мониторинг управления результативности
21.	Обеспечение обратной связи в performance менеджменте
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 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
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**	
7	зачет (по накопительному рейтингу)	«зачтено»	если студент набрал 55 и более баллов по накопительному рейтингу
		«не зачтено»	если студент набрал 54 и менее баллов по накопительному рейтингу

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.iprbookshop.ru/91565.html (дата обращения: 16.09.2021)
2	Армстронг М., Бэрон А.	Управление результативностью: Система оценки результатов в действии.	-	2020	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/93037.html (дата обращения: 16.09.2021)
3	Ветлужских Е.	Система вознаграждения: Как разработать цели и KPI	учебник	2019	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82498.html (дата обращения: 16.09.2021)
4	Ветлужских Е.	Стратегическая карта, системный подход и KPI: Инструменты для руководителей	-	2019	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82455.html (дата обращения: 16.09.2021)
5	Кокинз Г.	Управление результативностью	-	2020	Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/93019.html (дата обращения: 16.09.2021)

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	Панов М.М.	Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI	практическое пособие	2019	Режим доступа: https://new.znanium.com/read?id=336410 (дата обращения: 16.09.2021)

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
3	Mirapolis Human Capital Management	№ 42/02/22-К

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	Аудитория вебконференций. 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 (УЛК-807).	Экран телевизионный, ширмы, прожектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские., транспарант-перетяжка, системный блок

№ 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	Аудитория вебконференций. 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 (УЛК-810)	Экран телевизионный, ширма, прожектор на штативе. стол преподавательский, стул преподавательский, транспарант-перетяжка, системный блок
3	Компьютерный класс. Помещение для самостоятельной работы. 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 (Г-401)	-