

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: очно-заочная

Общая трудоемкость: 3 ЗЕ

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр | 7 | Итого |
|--|------------|------------|
| Форма контроля | зачет | |
| Вид занятий | | |
| Лекции | 6 | 6 |
| Лабораторные | | |
| Практические | | |
| Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР | 1 | 1 |
| Промежуточная аттестация | 0,25 | 0,25 |
| Контактная работа | 7,25 | 7,25 |
| Самостоятельная работа | 100,75 | 100,75 |
| Контроль | | |
| Итого | 108 | 108 |

Рабочую программу составил(и):
доцент института финансов, экономики и управления, канд.экон.наук, 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 специальности 38.03.02 «Менеджмент», направленность (профиль): «Логистика и управление цепями поставок».

Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2030 г.

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления

(протокол заседания № 1 от «28» 08 2025г.).

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: Предпринимательская деятельность. Планирование предпринимательской деятельности, Экономика, Микроэкономика, Управление личной эффективностью, Управление командой проекта, Управление бизнес-процессами, Менеджмент в предпринимательской экосистеме, Технология развития бизнеса, Производственный менеджмент, Бизнес-планирование, Методы и инструменты бережливого производства, Операционный менеджмент.

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Управление результативностью 2, Стратегический менеджмент, Бизнес-проектирование, Организация, нормирование труда и заработной платы персонала, Управление эффективностью логистических систем, Производственная практика (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 |
|---|--|--|
| УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | УК-10.1 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личным бюджетом, контролирует собственные экономические и финансовые риски | Знать: теоретические основы управления результативностью персонала |
| | | Уметь: составлять индивидуальный план развития сотрудника и контролировать его исполнение |
| | | Владеть: навыками аттестации персонала по результативности |
| ПК-3. Способен выстраивать финансовую модель, составлять прогнозную | ПК-3.3 Способность выстраивать финансовую модель, составлять прогнозную отчетность и | Знать: теоретические основы управления результативностью персонала |

| Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование) | Индикаторы достижения компетенций (код и наименование) | Планируемые результаты обучения |
|--|--|---|
| отчётность и рассчитывать плановые значения ключевых показателей, оценивать эффективность проекта, разрабатывать меры по снижению воздействия основных факторов риска на результат, в том числе с использованием современных информационных технологий | рассчитывать плановые значения ключевых показателей, оценивать эффективность проекта на основе современных информационных технологий | Уметь: рассчитывать плановые значения КРІ отделов, сотрудников, отражающие результаты их деятельности |
| | | Владеть: - методом обратной связи "360 градусов"; - навыками разработки мер по снижению воздействия основных факторов риска на результат |

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 | 7 | 2 | - | - | Промежуточный тест 1 |
| | Ср | Понятие и сущность performance менеджмент | 7 | 9 | - | | Кейс-задача |
| | Ср | Процесс управления результативностью | 7 | 9 | - | - | Промежуточный тест 2 Кейс-задача |
| Модуль 2. Управление результативностью персонала | Ср | Управление результативностью и человеческий капитал | 7 | 9 | - | | Промежуточный тест 3 |
| | Ср | Управление результативностью и развитие сотрудников | 7 | 9 | - | - | Промежуточный тест 4 |
| | Лек 2 | Управление результативностью и вознаграждение | 7 | 2 | - | | Промежуточный тест 5 |
| | Ср | Управление результативностью и вознаграждение | 7 | 9 | - | | Кейс-задача |
| | | ККР | 7 | 1 | - | | |
| | Ср | Управление результативностью организации | 7 | 9 | - | - | Промежуточный тест 6 |
| | Ср | Управление результативностью рабочих групп | 7 | 9 | - | - | |
| | Ср | Метод обратной связи "360 градусов" | 7 | 9 | - | | Промежуточный тест 7 |
| | Ср | Работа с отстающими сотрудниками | 7 | 9 | - | - | |

| Модуль (раздел) | Вид учебной работы | Наименование тем занятий (учебной работы) | Семестр | Объем, ч. | Баллы | Интерактив, ч. | Формы текущего контроля (наименование оценочного средства) |
|--------------------------|--------------------|---|---------|------------|----------|----------------|--|
| | Ср | Разработка системы управления результативностью | 7 | 9 | - | - | |
| | Лек3 | Внедрение системы управления результативностью | 7 | 2 | - | - | Промежуточный тест 8 |
| | Ср | Внедрение системы управления результативностью | 7 | 10,75 | - | - | |
| | | Итоговое тестирование по дисциплине | 7 | | - | | Итоговый тест |
| Промежуточная аттестация | ПА | | 7 | 0,25 | -- | - | - |
| Итого: | | | | 108 | - | | |

Схема расчета итогового балла

Текущий рейтинг (промежуточные тесты) + Результат итогового теста.

5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у обучающихся в учебном процессе используются дистанционные образовательные технологии

6. Методические указания по освоению дисциплины

| Вид учебных занятий | Организация деятельности обучающегося |
|----------------------|--|
| 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 заданий, проверяемых вручную и автоматически проверяемых заданий др. |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, материал по темам электронного учебника, 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 обучающихся, развивает у них навык завершать начатую работу.

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

Самостоятельное тестирование по банку тестовых заданий, анализ поведения тестирующихся при помощи LRS-системы и Experience API, контроль смены IP-адресов, удаленная аутентификация при помощи распознавания лиц, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Самостоятельное выполнение практических заданий, контроль смены IP-адресов, анализ текущей успеваемости при помощи БРС-рейтинга

Виды самостоятельной работы обучающихся:

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 обучающихся, 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, обучающийся 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 |
|---------|---|---|
| 7 | УК-10. Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности | <i>Тестовые задания по темам:</i> «Понятие и сущность <i>performance менеджмента</i> »; «Процесс управления результативностью» «Управление результативностью и человеческий капитал» «Управление результативностью и вознаграждение» «Управление результативностью организации» «Метод обратной связи «360 градусов»» «Внедрение системы управления результативностью»; <i>Кейс-задача по Теме «Понятие и сущность <i>performance менеджмента</i>» (Задание, проверяемое вручную №1)</i> <i>Кейс-задача по Теме «Процесс управления результативностью» (Задание, проверяемое вручную №2)</i> <i>ККР</i> <i>Вопросы к зачету № 1-30</i> |

| Семестр | Код контролируемой компетенции (или ее части) | Наименование оценочного средства |
|---------|--|---|
| 7 | ПК-3. Способен выстраивать финансовую модель, составлять прогнозную отчетность и рассчитывать плановые значения ключевых показателей, оценивать эффективность проекта, разрабатывать меры по снижению воздействия основных факторов риска на результат, в том числе с использованием современных информационных технологий | Тестовые задания по темам: «Управление результативностью и развитие сотрудников» Кейс-задача по Теме «Управление результативностью и вознаграждение» (Задание, проверяемое вручную №3) ККР Вопросы к зачету № 31-60 |

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»

- Понятие «управление результативностью» возникло и получило широкое распространение в сфере управления персоналом:
 - в начале 1990-х гг.
 - в начале 1980-х гг.
 - в начале 1970-х гг.
 - в конце 1990-х гг.
- Идея об управлении индивидуальной результативностью работника как о целостной системе появляется:
 - в начале 1990-х гг.
 - в начале 1980-х гг.
 - в начале 1970-х гг.
 - в конце 1990-х гг.
- Естественный процесс, способствующий эффективному управлению отдельными сотрудниками и командами и направленный на достижение наивысшего уровня результативности деятельности организации, называется...
- "Системный подход к повышению индивидуальной и командной результативности, направленный на достижения целей организации" - это определение понятия "управление результативностью" представлено...
 - С. Хендри
 - Дж. Локеттом
 - А.М. Морманом
 - М. Уолтерсом
- "Управление результативностью - воспитание компетентных и лояльных сотрудников, работающих ради достижения общих и значимых целей в организации, поддерживающей и поощряющей их достижения",- определение, предлагаемое...
 - С. Хендри
 - 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. Обучающихся проходит тестирование согласно плана-графика освоения дисциплины.
2. Количество правильных ответов оценивается автоматически.
3. Результаты тестирования выставляются автоматически.

Критерии оценки:

Задания промежуточного теста оцениваются согласно нормативным локальным актам.

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.tltso.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:

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

Не зачтено:

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

7.2.3 Комплексная контрольная работа

(наименование оценочного средства)

Задачи комплексной контрольной работы:

1. Выработать умение самостоятельной работы с литературными источниками и экономической информацией в области теории и практики управления результативностью персонала;
2. Овладеть навыками разработки системы управления результативностью персонала;
3. Усвоить методику анализа основных результатов экономической деятельности организации.

Задание 1. Оценка результативности организации

Цель задания – сформировать навыки оценки результативности организации.

Самостоятельно выбрать объект исследования.

Дать краткую организационно-экономическую характеристику организации. Она должна содержать следующую информацию:

- a. название организации, полное и сокращенное, ИНН;
- b. основные направления деятельности компании по ОКВЭД;
- c. видение, миссия, стратегия;
- d. краткая характеристика основных видов продукции (услуг);
- e. анализ основных показателей экономической деятельности организации за три последних года.
- f. представить организационную структуру.

Задание 2. Проектирование системы управления результативностью персонала

Цель – сформировать навыки разработки системы управления результативностью персонала организации, объекта исследования, выбранного в Задании 1.

Задание:

1. Описать систему управления организации.
2. Дать характеристику кадровой политики организации.
3. Дать оценку управления результативностью персоналом в организации
4. Разработать основные составляющие системы управления результативностью персонала.

Задание 3. Разработка ключевых показателей подразделений и сотрудников

Цель задания – формирование навыков разработки ключевых показателей подразделений и сотрудников.

Разработать КРІ одного из структурных подразделений организации, выбранного объекта исследования, и сотрудника этого подразделения.

Задание 4. Разработка и внедрение системы обучения и повышения квалификации

Цель задания – формирование навыков организации системы обучения персонала.

Разработать предложения по обучению сотрудников одного из структурных подразделений организации – выбранного объекта исследования

Оформление комплексной контрольной работы

Комплексная контрольная работа оформляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению, принятыми в ТГУ, и включает:

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Основное содержание
4. Список используемой литературы

Процедура оценивания:

1. Проверить соответствие представленного решения сформулированному заданий.

2. Проверить правильность расчета (математически и логически).
3. Оценить обоснованность аналитических выводов.
4. Оценить оригинальность подхода к решению заданий.
5. Выставить результаты оценки.

Критерии оценки:

Комплексная контрольная работа оценивается согласно нормативным локальным актам

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. | 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. | Аттестация сотрудников по результативности и развитию |
| 21. | Составление индивидуального плана развития: определение, назначение, направленность |
| 22. | Процесс разработки индивидуального плана развития |
| 23. | Внедрение системы составления индивидуальных планов развития персонала |
| 24. | Мониторинг управления результативности |
| 25. | Обеспечение обратной связи в управлении результативностью |
| 26. | Проведение аттестации персонала по результативности |
| 27. | Оценка результативности сотрудников |
| 28. | Рейтинг общей результативности персонала: сущность, методика |
| 29. | Определение уровней результативности |
| 30. | Метод ранжирования Энн Камминс |
| 31. | Процесс наставничества |
| 32. | Проблемы, связанные с управлением результативностью |
| 33. | Критика управления результативностью |

| | |
|-----|--|
| 34. | Интеллектуальный капитал: понятие и сущность |
| 35. | Консультационные модели оценки человеческого капитала |
| 36. | Круговая модель человеческого капитала компании Mercer |
| 37. | Индекс человеческого капитала Уотсона Уайатта |
| 38. | Параметры измерения человеческого капитала |
| 39. | Управление результативностью и обучение |
| 40. | Роль линейных руководителей в обучении 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 | |
|---------|---|-------------------------|---------------------|
| | | «зачтено» | От 55 до 100 баллов |
| 7 | зачет (по накопительному рейтингу) | «не зачтено» | От 0 до 54 баллов |

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 | Богуславская С.Б., Жигульская Е.Л., Кузьмина Е.В. [и др.] ; под ред. экон. наук, доц. Е.И. Марковской | Управление результативностью предприятия: теория и практика | учебник | 2024 | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2063438 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 2 | Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. | Оценка персонала в организации | учебное пособие | 2023 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1907026 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 3 | Генкин Б. М. | Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) | монография | 2020 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1039303 (дата обращения: 10.09.2022) |
| 4 | Кауфман С. Б. | Путь к самоактуализации: Как раздвинуть границы своих возможностей. Новое понимание иерархии потребностей Маслоу : практическое руководство | | | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2138117 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 5 | Кокинз Г. | Управление результативностью | - | 2020 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1927265 (дата обращения: 18.05.2025) |

| № п/п | Авторы, составители | Заглавие (заголовок) | Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.) | Год издания | Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС |
|------------------|--|---|---|--------------------|--|
| 6 | Минева О.К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А. [и др.] | Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала | учебник | 2021 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1324015 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 7 | Сафронова, Н. Б. Сяглова, Ю. В., Маслевич Т. П. | Управление бизнесом в условиях цифровой экономики | учебник | 2024 | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2161341 (дата обращения: 18.05.2025). |
| 8 | Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. | Управление персоналом: инновационные технологии | практикум | 2022 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/2084836 (дата обращения: 19.05.2025). |
| 9 | Чуланова О. Л. | Управление компетенциями персонала | учебник | 2024 | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2142534 (дата обращения: 18.05.2025) |

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 | 2025 | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2195877 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 2 | Под ред. Полевой М.В. | Технологии обучения и развития персонала в организации | учебник | 2022 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1003926 (дата обращения: 18.05.2025). |
| 3 | - | Управление результативностью | - | 2020 | Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1220245 (дата обращения: 18.05.2025) |
| 4 | Под ред. А.Я. Кибанова | Управление персоналом в России: история и современность. | монография | 2025 | Режим доступа: https://znanium.ru/catalog/product/2208463 (дата обращения: 18.05.2025) |

8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Springer Link[Электронный ресурс] : [база данных]. – Switzerland: Springer Nature, 1842– . – Режим доступа : link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- Science Direct [Электронный ресурс] : коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018– . – Режим доступа : sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

8.4. Перечень программного обеспечения

| № п/п | Наименование ПО | Реквизиты договора (дата, номер, срок действия) |
|----------|--|---|
| 1 | Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc | договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно |
| 2 | Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition | договор № 690 от 19.05.2015, 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. (УЛК-807) | Экран телевизионный, ширмы, прожектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок . |
| 2. | 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 | 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 |
|----------|---|---|
| | контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-810) | |
| 3. | 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-411) | Столы ученические двухместные, стулья, стол преподавательский, доска аудиторная (меловая). |
| 4. | Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-105) | Столы, стулья, стеллажи (в т.ч. выставочные) с книгами, компьютеры, мобильные рабочие места |
| 5. | Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-406) | Столы компьютерные, стулья, микрокомпьютеры raspberry pi 32 bit. |