

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 04.04.2024 20:08:13
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – филиал РАНХиГС

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДЕНА

решением методической комиссии по
направлению подготовки Менеджмент
Протокол от «16» июля 2021 г. № 3

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01. Управление производительностью труда и эффективностью организаций
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

38.04.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

«Управление проектами и программами»

(профиль)

магистр

(магистерская программа)

Очная/Заочная

(формы обучения)

Год набора – 2021

Санкт-Петербург, 2021

Автор(ы)-составитель(и):

д.э.н., профессор кафедры менеджмента

Суслов Ю.Е.

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Сергеева О.Е.

Заведующий кафедрой менеджмента

к.э.н., профессор

Нещерет А.К.

Декан факультета экономики и финансов

д.и.н., профессор

Исаев А.П.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре адаптированной образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Основная литература
 - 6.2. Дополнительная литература
 - 6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
 - 6.4. Нормативные правовые документы
 - 6.5. Интернет-ресурсы
 - 6.6. Иные источники
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «Управление производительностью труда и эффективностью организаций» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, обеспечивая повышение производительности труда и эффективность организации	ПКс-3.2	Формирование практических способностей обеспечения повышения производительности труда и эффективности организации
ПКс-4	Способен применять методы экономического и стратегического анализа факторов внешней и внутренней среды для принятия стратегических решений	ПКс-4.2	Формирование практических способностей принятия стратегических решений на основе результатов экономического и стратегического анализа

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
В. Управление проектной деятельностью / В/06.7 Оценка и повышение производительности труда	ПКс-3.2 формирование практических способностей обеспечения повышения производительности труда и эффективности организации	на уровне знаний: • показателей и процедур повышения производительности труда и эффективности организации.
		на уровне умений: • разрабатывать направления и мероприятия по повышению производительности труда и эффективности организации.
		на уровне навыков: • оценки и повышения производительности труда и эффективности организации.
А. Управление программой или проектом/ А/02.7 Управление планированием проекта или программы	ПКс-4.2 Формирование практических способностей принятия стратегических решений на основе результатов экономического и стратегического анализа	на уровне знаний: • теоретических основ, принципов, методов и процедур проведения прикладных исследований и обработки их результатов; • методов принятия стратегических решений.
		на уровне умений: • подготовки аналитических материалов; • формализовать процесс принятия стратегических решений.
		на уровне навыков:

		<ul style="list-style-type: none"> • владения процедурами качественного и количественного анализа информации; • принятия стратегических решений; • подготовки отчетных материалов, в том числе с использованием информационных технологий.
--	--	---

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц 72 академ. часа/54 астр. час.

Вид работы	Трудоемкость (в академ. часах)
Общая трудоемкость	72/72
Контактная работа	48/8
Лекции	10/2
Практические занятия	38/6
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	24/60
Контроль	-/4
Формы текущего контроля	Устный опрос, практические контрольные задания
Форма промежуточной аттестации	зачёт

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01. «Управление производительностью труда и эффективностью организаций» относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана направления 38.04.02 Менеджмент магистерской программы Управление проектами и программами.

Дисциплина «Управление производительностью труда и эффективностью организаций» базируется на результатах освоения следующих дисциплин: Современный менеджмент; Теория организации и организационное поведение; Современные коммуникации в менеджменте; Финансовый менеджмент и корпоративные финансы; Методы исследований в менеджменте; Стратегический менеджмент и стратегический анализ; Проектный подход в менеджменте; Иностранный язык профессиональных коммуникаций; Стандарты управления проектами; Процессы управления проектами; Этапы реализации проекта; Программные средства управления проектами; Управление программами и портфелями проектов; Развитие компетенций руководителя проекта и проектных команд; Функциональные области проектного менеджмента; Методология проектного управления устойчивым развитием организаций; Методология государственного проектного управления устойчивым развитием; Развитие проектного менеджмента в организации; Совершенствование проектного управления в органах государственной власти; Гибкие методы управления проектами; Использование гибких методов в государственном проектном управлении; Система комплексного планирования в организации; Система комплексного планирования в органах государственной власти.

Результаты освоения дисциплины «Управление производительностью труда и эффективностью организаций» необходимы для прохождения преддипломной практики.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР *		
Тема 1	Кадровые технологии управления производительностью труда	24	2		14		8	УО, ПКЗ
Тема 2	Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций	24	4		12		8	УО, ПКЗ
Тема 3	Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций	24	4		12		8	УО, ПКЗ
Промежуточная аттестация		-						Зачет
Всего:		72/54	10/7,5		38/28,5		24/18	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР
			Л	ЛР	ПЗ	КСР *		
Тема 1	Кадровые технологии управления производительностью труда	22	-		2		20	УО, ПКЗ

Тема 2	Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций	24	2	2	20	УО, ПКЗ
Тема 3	Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций	22	-	2	20	УО, ПКЗ
Промежуточная аттестация		4/3				Зачет
Всего:		72/54	2/1,5	6/4,5	60/45	

КСР в объем не входит.

УО – устный опрос. ПКЗ – практические контрольные задания.

Содержание дисциплины

Тема 1. Кадровые технологии управления производительностью труда и структура подразделения управления персоналом

Требования к кадровым технологиям по управлению производительностью труда в управлении. П. Друкер о производительности умственного труда. Цикл технологий управления производительностью труда в устойчивом развитии организаций. Обзор и краткое описание инновационных кадровых технологий. Базовая кадровая технология «Регламент организации». Кадровая технология «Логическая структура системы функций управления организации». Кадровая технология «Моделирование и нормирование труда организации». Кадровая технология «Организационное планирование управленческого труда». Кадровая технология «Оценка производительности управленческого труда работников организации». Комплекс кадровых технологий по реализации «обратных связей в управлении». Управление персоналом организации и управление производительностью управленческого труда. Технология «организация службы управления персоналом организации». Организационная схема службы управления персоналом организации. Формирование компонентов базовой кадровой технологии «Регламент организации». Организационная культура в управлении производительности труда. Этический кодекс организации. Технологии интерактивного планирования в управлении производительности труда.

Тема 2. Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций

Формирование модели управления организации – субъекта управления её устойчивого развития (СУ УР СЭС). «Логическая структура функций управления организации», методы и техники разработки. Дедуктивное моделирование управленческого труда на основе логической структуры системы функций управления. Аналогия моделирования управленческого труда с планированием целей в проектном менеджменте. Цели трансформируются в перечни работ. Для работ рассчитываются временные и стоимостные ресурсы. Структуризация организационных схем управления. Уточнение уровней и звеньев управления организации. Определение состава и численности структурных подразделений. Особенности нормирования управленческого труда и его отличие от технического нормирования физического труда. Нормирование управленческого труда уровней, звеньев, подразделений и работников. Организационное планирование управленческого труда. Отличие понятий «организационной документации (ОД)» от «организационно-контрольной документации» (ОКД)». Формирование организационно-контрольных документов, в соответствии с их жизненным циклом. Положения об организации (с формулированием целей и задач на пятилетний период). Положения о подразделениях организации (с формулированием целей и задач на год). Задачи работников на каждом рабочем месте на месяц. Связь целей организации с задачами работников – суть организационного

планирования. Техники оценки производительности труда по уровням, звеньям, подразделениям и работникам. Технология оценки внутренней эффективности организации. Идентичность понятий производительность труда организации и эффективность организации. Фиксация выполнения планов управления и осуществление оценки эффективности управления по уровням, звеньям и производительности конкретного госслужащего на базе специальных программных средств. Состав и содержание программных средств моделирования, нормирования, планирования и оценки производительности труда. Измерение производительности труда с учетом критериального единства «качества, времени и стоимости» на базе параметров производительности управления (действенности и экономичности) на основе синтетических показателей производительности труда, которые вычисляются методами квалиметрии.

Тема 3. Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций

Жизненный цикл нормативов управленческого труда и жизненный цикл развития организации. Необходимость корректив в технологии и характер управленческого труда. Управление нормативной ценностной средой организации как необходимый естественно процесс. Совершенствование нормирования управленческого труда как постоянный процесс. Самоорганизация всех подразделений и работников - реально применяемый принцип планирования и управления деятельностью. Совершенствование регламентов организаций. Обратные связи системы оценки производительности по уровням, звеньям и работникам управления и возможности применения новых кадровых технологий. Изменение подхода к аттестации работников, изменение критериев и процедуры аттестации. Новые механизмы оптимизации численности кадрового состава. Технологии обратной связи в управлении производительностью труда. Совершенствование системы планирования. Изменения в системе оплаты труда. Изменения в системе мотивации труда работников. Формирование индивидуального квалификационного справочника организации. Совершенствование нормирования управленческого труда. Формирование программ и организации повышения квалификации работников. Совершенствование управленческой диагностики организации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Управление производительностью труда и эффективностью организаций» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: устный опрос, вопросы для обсуждения.

при проведении занятий семинарского типа: практические контрольные задания.

при контроле результатов самостоятельной работы студентов: при подготовке к занятиям и для выполнения индивидуальных заданий следует использовать рекомендуемые источники литературы по данному курсу, в том числе нормативные документы. При подготовке к занятиям следует воспользоваться не только учебниками и учебными пособиями, приведенными в списке основной и дополнительной рекомендуемой литературы, но также периодическими изданиями.

В случае реализации дисциплины в ДОТ формат заданий адаптирован для платформы Moodle.

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Кадровые технологии управления производительностью трудом	Устный опрос, Практическое контрольные задания.
Тема 2. Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций	
Тема 3. Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств):

Для выявления уровня освоения компетенции применяется сочетание письменных ответов на основной вопрос, устные ответы и тестирование.

В случае проведения промежуточной аттестации в дистанционном режиме используется платформа Moodle и Teams.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема	Содержание практических контрольных заданий	Время (часов)
Тема 1. Кадровые технологии управления производительностью труда		14/2
а) практическое контрольное задание	1. Базовая кадровая технология «Регламент организации». 2. Технологии «Логическая структура системы функций управления организации» и «Организационное планирование управленческого труда» 3. Технологии «Оценка производительности управленческого труда работников организации» и «Реализация обратных связей»	6/1
	Проектируем содержание и структурную схему подразделения управления персоналом СУ УР СЭС	4/1
	Формируем ОКД «Положение о СЭС УР» (на 5-летнюю стратегию развития); Формируем ОКД «Положение о подразделении управления персоналом СУ УР СЭС» (на годовой план организационного развития в составе 5-летней стратегии развития)	4
Тема 2. Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций		12/2
а) практическое контрольное задание	Разработка модели управленческого труда	4/1
	Технология «Логическая структура системы функций управления организации»	4
	Техники разработки ОКД для уровней, звеньев и работников	4/1
Тема 3. Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций		12/2

а) практическое контрольное задание	1. <i>внутренняя система</i> оценки производительности труда и эффективности организации; 2. <i>внешняя система</i> оценки производительности труда и эффективности организации; 3. корреляция <i>внутренней и внешней системы</i> оценки производительности труда и эффективности организации	4/1
	1. Совершенствование регламента организации 2. Уточнение «Логической структуры системы функций управления организации» 3. «Индивидуальный» квалификационный справочник организации и его постоянное совершенствование	4
	Цикл управления производительностью труда и эффективностью УР СЭС: «моделирование-нормирование-планирование-оценка-обратная связь» - новый цикл	4/1
		38/6 часов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	Способен управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, обеспечивая повышение производительности труда и эффективность организации	ПКс-3.2	Формирование практических способностей обеспечения повышения производительности труда и эффективности организации
ПКс-4	Способен применять методы экономического и стратегического анализа факторов внешней и внутренней среды для принятия стратегических решений	ПКс-4.2	Формирование практических способностей принятия стратегических решений на основе результатов экономического и стратегического анализа

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс-3.2 Формирование практических способностей обеспечения	Умение использовать инструменты комплексного планирования деятельности организации для повышения производительности труда и	Правильное определение направлений развития компетенций персонала и совершенствования бизнес-процессов организации. Обоснованность использования методов и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
повышения производительности труда и эффективности организации	эффективности организации.	инструментов комплексного планирования деятельности организации для повышения производительности труда и эффективности организации.
ПКс-4.2 Формирование практических способностей принятия стратегических решений на основе результатов экономического и стратегического анализа	Владение навыками принятия стратегических решений на основе результатов проведенных исследований.	Рассмотрение альтернатив принимаемых решений. Обоснованность принимаемых стратегических решений. Экономическая эффективность принимаемых решений.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Для выявления уровня освоения компетенции применяется сочетание письменных ответов на основной вопрос, устные ответы и тестирование.

Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине

Изложите теоретические основы по данной теме (дайте определения, перечислите и назовите) и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение к данной теме (на конкретном примере):

1. Научная рациональность универсального эволюционизма.
2. Управление большими и сложными СЭС.
3. Принципы целеполагания и планирования.
4. Принципы организации деятельности госслужащих.
5. Принципы оценки деятельности.
6. Понятие «Устойчивое развитие России».
7. Инновационное развитие.
8. Социальное развитие.
9. Демократическое развитие.
10. Экономическое развитие.
11. Развитие человеческого капитала.
12. Реализация проекта по переходу системы из существующего состояния в состояние критерии успешности проектного менеджмента.
13. Управленческое знание.
14. «Опережающий интеллект».
15. Кадровые технологии.
16. Государственное управление устойчивым развитием России

17. Инновационная кадровая технология (7 ступеней).
18. «Организационный регламент СЭС».
19. Императив организации общественного интеллекта.
20. «Логическая структура функций организации».
21. «Моделирование и нормирование труда организации».
22. «Организационное планирование управленческого труда организации».
23. «Оценка производительности управленческого труда организации».
24. «Обратные связи в управлении».
25. Корреляция моделей и нормативов управленческого труда.
26. «Организация службы управления персоналом организации».
27. Организационный регламент.
28. Нормативное планирование.
29. Организационная документация.
30. Организационно-контрольная документация.
31. Жизненный цикл.
32. Объект организационного планирования.
33. Комплексное организационное планирование труда.
34. Моделирование, нормирование и планирование.
35. Дедуктивное моделирование.
36. Техническое нормирование физического труда. ОКД.
37. Производительность труда в организации.
38. Эффективность организации.
39. Стратегические планы организации.
40. Оценка эффективности организации.
41. Состав и содержание программных средств оценки производительности труда.
42. Измерение производительности труда организации.
43. Критериальное единство.
44. Действенность и экономичность.
45. Синтетические показатели.
46. Методы квалиметрии.
47. Жизненный цикл нормативов управленческого труда.
48. Жизненный цикл развития организации.
49. Нормирование управленческого труда.
50. Самоорганизация всех подразделений и работников.
51. Принципы планирования и управления.
52. Управление нормативной ценностной средой организации.
53. Организационные регламенты.
54. Обратные связи системы оценки производительности.
55. Самоменеджмент.
56. Оптимизация численности кадрового состава.

Примерное тестовое задание

Тест № 1

1. Значительный разрыв оплаты труда в различных отраслях объясняется:

- разрывом в производительности труда;
- умелой политикой руководителей отраслей;
- различиями в оплате труда, на предприятиях и учреждениях различных форм собственности;
- **отсутствием четкой государственной политики в организации заработной платы и трудовых отношений.**

2. Какая из перечисленных частей заработной платы больше в современной России:

– **надтарифная;**

- премиальная,
- доплаты за квалификацию.
- базовая.

3. Какое утверждение правильно?

- **у современной заработной платы низкая воспроизводственная функция;**
- у современной заработной платы высокая воспроизводственная функция.
- у современной заработной платы отсутствует воспроизводственная функция,
- у современной заработной платы не актуальна воспроизводственная функция.

4. Какая из перечисленных систем оплаты в наибольшей степени влияет на качество труда?

- тарифная повременная;
- тарифная повременно-премиальная,
- сдельная,
- **бестарифная.**

5. Максимальный разрыв средней заработной платы в отраслях промышленности России в начале 21 века достигал:

- двух раз,
- пяти раз,
- **более восьми раз**
- десяти раз.

6. Максимальный разрыв средней заработной платы в отраслях промышленности США в начале 21 века достигал:

- двух раз,
- **трех раз,**
- пяти раз,
- десяти раз.

7. Главным фактором, влияющим на величину заработной платы в России, является:

- **отраслевой,**
- региональный,
- образования,
- стажа.

8. Главным фактором, влияющим на величину заработной платы в РКС, является:

- отраслевой,
- региональный,
- образования,
- **социальная функция.**

9. Доля оплаты труда в доходах населения в 2017 г. в России составляла в структуре денежных доходов населения (в процентах) :

- пятьдесят,
- семьдесят,
- девяносто,

менее сорока.

10. Максимальный разрыв средней заработной платы у крайних 10 % групп работников в отраслях промышленности России в начале 21 века достигал:

- двух раз,
- пяти раз,
- восьми раз,
- восемнадцати раз.

Тест № 2

1. К сильным сторонам высшего образования в СССР следует отнести:

- **доступность;**
- развитое политологическое образование;
- отсутствие идеологизации обучения;
- развитое экономическое образование.

2. Удельный вес студентов негосударственных вузов России в 2008 г. составлял:

- а) половину от численности всех студентов;
- б) треть;
- в) десятую часть;
- г) **седьмую часть.**

3. Причины роста числа вузов и массива студентов в 1990 — 2010 гг. зависели в первую очередь от следующих факторов:

- движение России к постиндустриальному обществу;
- культурная наследственность;

- фактор получения прилично оплачиваемой работы,
 - **снижение качества государственной политики в сфере высшего образования.**
4. Основные направления реформы высшего образования, связанные с Болонской конвенцией, включают в себя:
- рост числа вузов;
 - сокращение числа вузов;
 - рост числа студентов;
- г) введение бакалавриата и магистратуры;
5. Можно ли отнести к наиболее ощутимым реальным положительным сдвигам, связанным с приоритетным Национальным проектом «Образование»:
- переход всех вузов на бакалавриат и магистратуру,
 - увеличение размера стипендий;
 - **увеличение оплаты труда преподавателей;**
 - повышение успеваемости учащихся и студентов.
8. В европейской трактовке бакалавриат — эта ступень образования, предполагающая, что человек:
- **полностью готов к самостоятельной профессиональной деятельности на рынке труда;**
 - будет готов к самостоятельной профессиональной деятельности на рынке труда после окончания магистратуры,
 - владеет только теоретическими знаниями,
 - владеет только практическими знаниями.

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

Опрос проводит преподаватель по всем темам дисциплины. Знания, умения, навыки студента при проведении опроса оцениваются «зачтено», «не зачтено». Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного данной рабочей программой.

Оценка	Требования к знаниям
«Зачтено»	Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; показана

	совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя магистрант дает чёткие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала.
«Не зачтено»	Дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе отсутствуют доказательные выводы; речь неграмотная.

4.4. Методические материалы

Зачет по дисциплине проводится в строгом соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в РАНХиГС, в устной и письменной формах.

Зачеты организуются в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Продолжительность экзамена для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Зачет не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа. Время подготовки ответа при сдаче зачета в устной форме должно составлять не менее 30 минут (по желанию магистранта ответ может быть досрочным) и не более 1 часа 30 минут. При подготовке к устному зачету магистрант ведет записи в листе устного ответа.

При проведении зачета не допускается наличие у магистранта посторонних предметов и технических устройств, способных затруднить (сделать невозможной) объективную оценку результатов аттестации, в том числе в части самостоятельности выполнения задания (ответа на вопрос) зачета. Магистранты, нарушающие правила поведения при проведении зачета и, могут быть незамедлительно удалены из аудитории, представлены к назначению мер дисциплинарного взыскания. С разрешения экзаменатора допускается использование магистрантами справочников, таблиц и других пособий.

В случае проведения зачета, преподавателю предоставляется право задавать магистрантам дополнительные вопросы в рамках рабочей учебной программы дисциплины в объеме, не превышающем объема билета. При сдаче зачета, магистрант, испытывающий затруднения при подготовке к ответу по вопросу, имеет право получить у преподавателя второй вопрос с соответствующим продлением времени на подготовку. При этом окончательная оценка снижается на один балл. Выбор третьего вопроса не допускается.

Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках магистрантов, при этом оценки «незачет» в зачетную книжку магистрантов не проставляются.

Промежуточная аттестация в системе ДОТ. Пройдет в виде онлайн-встречи в приложении Office 365 «Teams». Приложение рекомендуется установить локально. Студент должен войти в систему с помощью учетной записи Office 365 РАНХиГС, чтобы обеспечить базовую проверку личности.

В случае применения дистанционного режима промежуточной аттестации она проводится следующим образом: устно в ДОТ/письменно с прокторингом/ тестирование с

прокторингом. Для успешного освоения курса учащемуся рекомендуется ознакомиться с литературой, размещенной в разделе 6, и материалами, выложенными в ДОТ.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Рекомендации по подготовке к различным видам занятий (лекционным, и практическим)

Основными видами занятий магистрантов являются: лекционные и практические занятия. Для готовности к интерактивному режиму освоения нового материала занятий студентам необходимо ознакомиться с источниками основной и дополнительной литературы по теме занятия. Для проведения групповых занятий студенты разбиваются на несколько команд по номерам изучаемых ситуаций и в «мозговой атаке» группы объединяются для решения общей поставленной задачи.

Практические занятия, связанные с использованием ресурсов Интернет, реализуются индивидуально на базе соответствующих рабочих мест на базе выданных заданий и под интерактивным руководством преподавателя.

Занятия, связанные с решением практических заданий, реализуются в командном режиме на основе выданных формальных требований и методики.

Советы по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Изучение данной дисциплины предусматривает самостоятельную работу студентов. Самостоятельная работа предполагает: качественную подготовку ко всем видам учебных занятий; систематический просмотр периодических изданий целью выявления публикаций в области изучаемой проблематики; изучение учебной литературы; использование Интернет-ресурсов; подготовку докладов-презентаций по отдельным темам дисциплины.

Рекомендации по использованию материалов рабочей программы дисциплины

В процессе самостоятельной подготовки при освоении дисциплины необходимо изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу. Знакомство с дополнительной литературой, значительная часть которой существует как в печатном, так и электронном виде, способствует более глубокому освоению изученного материала. Литературу можно найти в указанных источниках, сети Интернет.

Рекомендации по работе с печатными и электронными источниками научной библиотеки СЗИУ

СЗИУ располагает большим печатным фондом литературы, а также доступом через сайт научной библиотеки <http://nwara.spb.ru/> к различным подписным электронным ресурсам (см. раздел 6).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Бьяуго, Мартин Меньше, но лучше: Работать надо не 12 часов, а головой / Мартин Бьяуго, Джордан Милн ; перевод Е. Корюкина. — 3-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 246 с. — ISBN 978-5-9614-5165-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www-iprbookshop.ru.idp.nwipa.ru/82718.html>
2. Мэпп, Б. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер / Б. Мэпп ; перевод с английского А. В. Шаврина ; художник Н. А. Новак. — 5-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2021. — 343 с. — ISBN 978-5-93208-523-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/166734>
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.idp.nwipa.ru/bcode/477357>
4. Пурлик, В. М. Управление операционной и стратегической эффективностью бизнеса : монография / В. М. Пурлик. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-13341-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait-ru.idp.nwipa.ru/bcode/476781>
5. Рябцева, И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия : монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 199 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-005685-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium-com.idp.nwipa.ru/catalog/product/1214563>

6.2. Дополнительная литература

6. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского и проф. Н.В. Солововой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М. 2018. — 278с. — (Научная мысль). — <https://doi-org.idp.nwipa.ru/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium-com.idp.nwipa.ru/catalog/product/951436>
7. Злоказов, Юрий Иванович. Управление производительностью труда [Электронный ресурс] : нормативный подход / Ю. И. Злоказов ; под ред. В. Е. Хруцкого. - М. : Финансы и статистика, 2014. - 160 с.
8. Кузьбожев, Эдуард Николаевич. Прогресс и производительность труда : монография / Э. Н. Кузьбожев, И. Ф. Рябцева. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 173 с.
9. Лавровский, Борис Леонидович. Тенденции производительности в мире и России (эмпирический анализ) : монография / Б. Л. Лавровский ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2017. - 149 с.
10. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014054-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium-com.idp.nwipa.ru/catalog/product/1324185>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Наименование темы или раздела дисциплины	Трудоемкость, час	Список рекомендуемой литературы	Вопросы для самопроверки
--	-------------------	---------------------------------	--------------------------

(модуля)		Основная (№ из перечня, раздел 9)	Дополнительная (№ из перечня, раздел 9)	
Тема 1. Кадровые технологии управления производительностью трудом	8/20	№ 1-5	№ 6-10	В чём состоит базовая кадровая технология «Регламент организации»? В чём суть технологии «Логическая структура системы функций управления организации»? Каким образом осуществляется технология «Моделирование и нормирование труда организации»? Как осуществляется технология «Организационное планирование управленческого труда»?
Тема 2. Планирование и оценка производительности труда и эффективности организаций	8/20	№ 1-5	№ 6-10	Как производится нормирование управленческого труда уровней, звеньев, подразделений и работников? В чём отличие понятий «организационной документации (ОД)» от «организационно-контрольной документации» (ОКД)»? Как производится оценка управленческого труда уровней, звеньев, подразделений и работников?
Тема 3. Реализация обратных связей в управлении производительностью труда и эффективностью организаций	8/20	№ 1-5	№ 6-10	Как осуществляются обратные связи в управлении производительностью трудом по уровням, звеньям и работникам управления? Как влияют обратные связи в управлении производительностью трудом на совершенствование технологий управления персоналом?
Итого по дисциплине	24/60			

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 N 1288 "Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации";
2. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ
3. Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации" от 28.06.2014 N 172-ФЗ.

6.5. Интернет-ресурсы.

СЗИУ располагает доступом через сайт научной библиотеки <http://nwapa.spb.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»

- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон».
- Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотека Диссертаций РГБ.
- Информационно-правовые базы - Консультант плюс, Гарант.

Англоязычные ресурсы

- EBSCO Publishing - доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов.
- Emerald- крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

Возможно использование, кроме вышеперечисленных ресурсов, и других электронных ресурсов сети Интернет.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные классы для проведения лекций и практических занятий
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.

Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний студентов:

Персональные компьютеры, пакеты прикладных программ, программные комплексы Word, ТЕСТУНИВЕРСАЛ, СУБД MS Access, правовые базы данных «Консультант+», «Гарант», «Кодекс», «Эталон»

В учебном процессе допускается применение онлайн-платформ Teams, Zoom, Skype for Business, а также системы дистанционного обучения LMS Moodle.