

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)

Факультет	Экономики, управления и лингвистического сопровождения
Кафедра	менеджмента



Квалификация	магистр (бакалавр/специалист/магистр)
Форма обучения	очная, заочная (очная, очно-заочная, заочная)

Алчевск, 2024

1 Цели и задачи изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Оценка управленческой деятельности в организации» является формирование системы знаний, умений и навыков по оценке управленческой деятельности в объеме, необходимом для их практического использования в процессе управления организацией.

Изучение дисциплины направлено на решение следующих задач:

- освоение понятийного аппарата оценки управленческой деятельности, раскрытие роли, функций и задач оценки управленческой деятельности;
- освоение комплекса теоретических знаний и формирование практических навыков оценки управленческой деятельности;
- изучение основных инструментов и средств оценочного исследования в управленческой деятельности;
- рассмотрение тенденций развития науки в сфере оценивания управленческой деятельности и использования новых информационных технологий;
- ознакомление с отечественным и зарубежным практическим опытом оценивания эффективности управленческой деятельности;
- приобретение практических навыков профессиональной работы в научно-исследовательской сфере.

Дисциплина направлена на формирование профессиональных компетенций (ПК-3, ПК-6) выпускника.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Логико-структурный анализ дисциплины: курс входит в часть блока 1, формируемую участниками образовательных отношений цикла подготовки студентов по направлению 38.04.02 Менеджмент, магистерских программ «Менеджмент организаций», «Менеджмент и администрирование в государственных и муниципальных учреждениях».

Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента. Основывается на базе дисциплин: «Корпоративная социальная ответственность», «Современные методы управления», «Современный стратегический анализ», «Кадровый менеджмент», «Методология научных исследований», «Теория и практика делового администрирования», «Менеджмент организаций».

Является основой для изучения дисциплин «Практика по профилю профессиональной деятельности», «Научно-исследовательская работа», «Подготовка и защита выпускной квалификационной работы».

Курс является фундаментом для ориентации студентов в сфере решения организационно-управленческих задач, связанных с финансовым анализом, бюджетированием и управлением денежными потоками на административную, хозяйственную, документационную и организационную деятельность; и оценке их экономических последствий и эффективности управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий и организаций.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 ак.ч. Программой дисциплины предусмотрены лекционные (36 ак.ч.), практические (18 ак.ч.) занятия и самостоятельная работа студента (126 ак.ч.).

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3 семестре. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3 Перечень результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Процесс изучения дисциплины «Оценка управленческой деятельности организации» направлен на формирование компетенции, представленной в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, обязательные к освоению

Содержание компетенции	Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Способен осуществлять финансовый анализ, бюджетирование и управление денежными потоками на административную, хозяйственную, документационную и организационную деятельность.	ПК-3.	ПК-3.1. Осуществляет финансовый анализ деятельности организации. ПК-3.2. Осуществляет бюджетирование в организации. ПК-3.3. Осуществляет управление денежными потоками на административную, хозяйственную, документационную и организационную деятельность.
Способен оценивать экономические последствия и эффективность управленческих решений по выбору концепции, разработке и реализации стратегии развития предприятий и организаций.	ПК-6	ПК 6.1.1 Обеспечивает выбор методов оценки эффектов и эффективности управленческих решений по стратегическим направлениям деятельности предприятий и организаций ПК 6.2 2 Проводит оценку эффективности управленческих решений по разработке и реализации стратегии развития предприятий и организаций

4 Объём и виды занятий по дисциплине

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 5 зачётных единицы, 180 ак.ч.

Самостоятельная работа студента (СРС) включает проработку материалов лекций, подготовку к практическим занятиям, текущему контролю, выполнение индивидуального задания, самостоятельное изучение материала и подготовку к экзамену.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине используются формы и распределение бюджета времени на СРС для очной формы обучения в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2 – Распределение бюджета времени на СРС

Вид учебной работы	Всего ак.ч.	Ак.ч. по семестрам
		3
Аудиторная работа, в том числе:	54	54
Лекции (Л)	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Курсовая работа/курсовой проект	-	-
Самостоятельная работа студентов (СРС), в том числе:	126	126
Подготовка к лекциям	18	18
Подготовка к лабораторным работам	-	-
Подготовка к практическим занятиям / семинарам	18	18
Выполнение курсовой работы / проекта	-	-
Расчетно-графическая работа (РГР)	-	-
Реферат (индивидуальное задание)	18	18
Домашнее задание	8	8
Подготовка к контрольной работе	18	18
Подготовка к коллоквиуму	8	8
Аналитический информационный поиск	18	18
Работа в библиотеке	16	16
Подготовка к экзамену	4	4
Промежуточная аттестация – Экзамен (Э)	Э	Э
Общая трудоемкость дисциплины		
ак.ч.	180	180
з.е.	5	5

5 Содержание дисциплины

С целью освоения компетенций, приведенных в п.3 дисциплина разбита на 5 тем:

- тема 1. Роль системы оценки в процессе повышения эффективности управленческой деятельности;
- тема 2. Аудит управленческой деятельности
- тема 3. Эволюция и виды оценивания управленческой деятельности;
- тема 4. Современные методики оценки эффективности труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих;
- тема 5. Аттестация как комплексный метод оценки персонала;
- тема 6. Классификация методов оценки качества принятия управленческих решений и их последствий

Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов для очной и заочной формы приведены в таблице 3 и 4 соответственно.

Таблица 3 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Роль системы оценки в процессе повышения эффективности управленческой деятельности	Оценка управленческой деятельности в системе понятий рыночной экономики. Управление и оценка управленческой деятельности. Оценка управленческой деятельности и предпринимательство. Оценка управленческой деятельности как научная дисциплина. Стандарты качества в управленческой деятельности Критерии оценки эффективности управленческой деятельности.	6	Стандарты качества в управленческой деятельности. Качество управленческой деятельности. ГОСТ РФ. ISO 900X. Аудит управленческой деятельности.	2	—	—
2	Аудит управленческой деятельности	Субъект, объект, предмет оценки управленческого персонала на предприятии. Место оценки в системе управления персоналом. Комплексная оценка управленческой деятельности как элемент системы управленческого учета Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала. Этапы процедуры оценки управленческой деятельности. Стандартизация основных	6	Система оценки управленческого персонала на предприятии.	4	—	—

7

8

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		видов деятельности в организации					
3	Эволюция и виды оценивания управленческой деятельности.	Эволюция оценки управленческой деятельности. Классификация видов оценивания управленческой деятельности в зависимости от того, кто и каким образом оценивает работу: самооценивание; оценивание со стороны руководителей работ; оценивание со стороны заказчиков; коллегиальное оценивание. Классификация видов оценивания управленческой деятельности по признаку формализации оценок: неформализованные, формализованные и смешанные. Классификация методов оценивания управленческой деятельности по форме выражения оценок качества: качественное суждение и количественная числовая оценка.	6	Критериальные показатели эффективности организации	4	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
4	Современные методики оценки эффективности труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.	Основные методы оценки результатов труда управленческих работников: управление по целям; метод шкалы графического рейтинга; вынужденный выбор; описательный метод; метод оценки по решающей ситуации; метод анкет и сравнительных анкет; метод шкалы рейтинговых поведенческих установок; метод шкалы наблюдения за поведением. Современные методики оценки эффективности труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.	6	Современные методики оценки эффективности труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.	2	—	—
5	Аттестация как комплексный метод оценки персонала.	Цели, принципы и виды аттестации персонала организации. Этапы проведения аттестации сотрудников организации. Инструменты (методы) оценки и аттестации. Обзор документации при аттестации. Ошибки при проведении аттестации.	6	Аттестация как комплексный метод оценки персонала.	4	—	—

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
6	Классификация методов оценки качества принятия управленческих решений и их последствий	Экспертные оценки. Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная основа. Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности коллектива. Метод анализ структуры управленческой деятельности. Целевой метод оценки. Диагностическая система оценки.	6	Классификация методов оценки качества управленцев на предприятии.	2		
Всего аудиторных часов			36	18		—	

Таблицы 4 – Виды занятий по дисциплине и распределение аудиторных часов (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
1	Роль системы оценки в процессе повышения эффективности управленческой деятельности	Оценка управленческой деятельности в системе понятий рыночной экономики. Управление и оценка управленческой деятельности. Оценка управленческой деятельности и предпринимательство. Оценка управленческой деятельности как научная дисциплина. Критерии оценки эффективности управленческой деятельности.	2	Стандарты качества в управленческой деятельности. Качество управленческой деятельности. ГОСТ РФ. ISO 900X. Аудит управленческой деятельности.	2	—	—
2	Система оценки управленческого персонала на предприятии.	Субъект, объект, предмет оценки управленческого персонала на предприятии. Место оценки в системе управления персоналом. Классификация факторов, учитываемых при проведении оценки персонала. Этапы процедуры оценки	2	Система оценки управленческого персонала на предприятии.	2	—	—

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание лекционных занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Темы практических занятий	Трудоемкость в ак.ч.	Тема лабораторных занятий	Трудоемкость в ак.ч.
		управленческой деятельности.					
3	Эволюция и виды оценивания управленческой деятельности.	Эволюция оценки управленческой деятельности. Классификация видов оценивания управленческой деятельности в зависимости от того, кто и каким образом оценивает работу: самооценивание; оценивание со стороны руководителей работ; оценивание со стороны заказчиков; коллегиальное оценивание.	2	Критериальные показатели эффективности организации	2	—	—
Всего аудиторных часов			6	6		—	

6 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

6.1 Критерии оценивания

В соответствии с Положением о кредитно-модульной системе организации образовательного процесса ФГБОУ ВО «ДонГТУ» (https://www.dstu.education/images/structure/license_certificate/polog_kred_modul.pdf) при оценивании сформированности компетенций по дисциплине используется 100-балльная шкала.

Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень компетенций по дисциплине и способы оценивания знаний

Код и наименование компетенции	Способ оценивания	Оценочное средство
ПК-4	экзамен	Комплект контролирующих материалов для зачета

Всего по текущей работе в семестре студент может набрать 100 баллов, в том числе:

- тестовый контроль или устный опрос на коллоквиумах (2 работы) – всего 40 баллов;
- практические работы – всего 40 баллов;
- за выполнение индивидуального и домашнего задания – всего 20 баллов.

Экзамен проставляется автоматически, если студент набрал в течении семестра не менее 60 баллов и отчитался за каждую контрольную точку. Минимальное количество баллов по каждому из видов текущей работы составляет 60% от максимального.

Экзамен по дисциплине «Оценка управленческой деятельности» проводится по результатам работы в семестре. В случае, если полученная в семестре сумма баллов не устраивает студента, во время зачетной недели студент имеет право повысить итоговую оценку либо в форме устного собеседования по приведенным ниже вопросам (п.п. 6.5), либо в результате тестирования.

Шкала оценивания знаний при проведении промежуточной аттестации приведена в таблице 6.

Таблица 6 – Шкала оценивания знаний

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	Оценка по национальной шкале зачёт/экзамен
0-59	Не зачтено/неудовлетворительно
60-73	Зачтено/удовлетворительно
74-89	Зачтено/хорошо
90-100	Зачтено/отлично

6.2 Домашнее задание

Задание 1. — Оценка кандидата для выдвижения с использованием метода попарных сравнений.

Исходные данные В крупной производственной организации заместитель генерального директора по персоналу в ближайшие месяцы уходит на пенсию. На его место претендуют два кандидата: начальник отдела кадров и начальник сборочного цеха этой же организации. Постановка задачи Необходимо выбрать из двух кандидатов одного на замещение вакантной должности.

В качестве индивидуального задания студенты очной формы готовят реферат или презентацию на одну из приведенных ниже тем.

6.3 Темы для рефератов (презентаций) – индивидуальное задание

1. Основные этапы развития и теории управления персоналом.
2. Управление как общественное явление.
3. Функции и принципы управления.
4. Закономерности и принципы управления персоналом.
5. Структура управленческой деятельности.
6. Целеполагание и управление.
7. Цели управленца.
8. Пошаговый метод постановки целей управленца.
9. Виды планирования.
10. Решение управленческих задач.
11. Психологические механизмы принятия управленческих решений.
12. Делегирование как вид управленческого действия, его специфика.
13. Ошибки при делегировании и их последствия.
14. Виды делегирования.
15. Правила эффективного делегирования.
16. Стиль управленческой деятельности. Традиционный и современный подходы.
17. Лидерство и руководство.
18. Имидж руководителя: модель поведения, самопрезентация и т. п.
19. Управленческое общение: сущность и специфика.
20. Развитие руководителя.

21. Аттестация персонала: назначение и виды.
22. Лидерство, принятие и делегирование решений.
23. Оценка персонала, ориентированная на результат.

6.4 Оценочные средства для самостоятельной работы и текущего контроля успеваемости

Тема 1 Роль системы оценки в процессе повышения эффективности управленческой деятельности

- 1 Место и роль проблемы оценки управленческой деятельности
- 2 Нормирование и регламентация управленческого труда как важное направление в оценке управленческой деятельности
- 3 Стандарты качества в управленческой деятельности
4. Комплексная оценка управленческой деятельности как элемент системы управленческого учета. Проблема комплексной оценки управленческой деятельности на современном этапе.
5. Учетная подсистема
6. Аналитическая подсистема
7. Подсистема планирования и прогнозирования
8. Подсистема контроля
9. Традиционные модели управленческого учета: метод учета полной себестоимости; метод дифференцированного учета (директ-костинг), метод учета затрат по центрам ответственности.
10. Современные концепции управленческого учета: концепция Activity-Based Costing (ABC); концепция lifecycle costing или калькуляция на базе жизненного цикла; подход к определению себестоимости backflush accounting или списание на основании стандартной спецификации; концепция Balanced Scorecards или сбалансированная система показателей.

Тема 2 Система оценки управленческого персонала на предприятии

1. Сущность управленческой деятельности
2. Определение системы основных управленческих функций
3. Основные подходы к изучению управленческой деятельности

Тема 3 Эволюция и виды оценивания управленческой деятельности

1. Критерии эффективности работы организации.
2. Показатель качества, результативности и сложности труда.
3. Показатели социальной эффективности.
4. Затраты на управление.
5. Показатель качества труда.
6. Теория оценки эффективности работы персонала.
7. Уровень эффективности управленческой деятельности.
8. Два вида эффективности. Показатели эффективности управления и подходы к их определению.

9. Частные методики определения эффективности управления.
10. Эффективность управленческой деятельности менеджера.
11. Стратегическая эффективность.
12. Целесообразная эффективность.
13. Эффективность в рамках диагностики управления.

Тема 4 Современные методики оценки эффективности труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

1. Место системы оценки в процессе управления персоналом
2. Взаимосвязь системы оценки персонала с другими направлениями кадровой работы
3. Факторы эффективной работы системы оценки
4. Подходы к оценке управленческой деятельности
5. Требования к эффективному функционированию системы оценки персонала организации
6. Оценка результатов деятельности руководителя как мощный фактор мотивации
7. Критерии оценки и стандарты работы

Тема 5 Аттестация как комплексный метод оценки персонала.

1. Основные методы оценки руководителей и особенности их практического использования
2. Оценка на основании письменных характеристик.
3. Методы оценки управленческого персонала в организации: метод Стандартных оценок; методы ранжирования; метод заданного распределения; нетрадиционные методы; «360°»; Assessment Center"; метод «Экспедиция»; индекс развития человеческого потенциала.
4. Сравнительная характеристика применения методов оценки.
5. Компьютерные технологии в оценке психофизиологических характеристик руководителя.
6. Управление по целям как метод оценки.
7. Недостатки основных методов оценки персонала.
8. Специализированные методы оценки персонала.
9. Опросник позиционного анализа (РАQ).
10. Метод эргономического анализа работы (АЕТ).
11. Отечественные методики оценки труда персонала.
12. Ошибки при оценивании и их преодоление.
13. Методы психологической диагностики в процедурах оценки персонала.
14. Тесты специальных способностей.
15. Оценочное собеседование.

Тема 6 Классификация методов оценки качества управленцев на предприятии.

1. Оценка работы руководителей
2. Методы оценки.
3. Оценка индивидуального вклада менеджера.

4. Оценка результатов управленческой деятельности хозяйственных кадров.
5. Оценка затрат времени.
6. Оценка сложности труда.
7. Необходимость оценки личных качеств.
8. Процедура оценки управленческого персонала.
9. Проблемы комплексной и унифицированной оценки руководителей
10. Оценка загрузки управленческого персонала по времени и квалификации
11. Требования к разделению труда служащих и его признаки
12. Классификация затрат рабочего времени менеджеров
13. Методы изучения содержания и затрат труда работников
14. Оценочное собеседование и интервью
15. Цели и задачи, решаемые в процессе оценочного собеседования
16. Подходы к проведению оценочного собеседования
17. Факторы, влияющие на успех оценочного собеседования
18. Подготовка к проведению оценочного собеседования
19. Проведение оценочного собеседования

Тесты.

1. К донаучному периоду развития теории и практики управления относятся идеи таких ученых как:
 - а) Ф. У. Тейлор
 - б) А. Маслоу
 - в) Н. Макиавелли
 - г) А. Смит
 - д) Сократ
 - е) А. Македонский
2. В научном периоде развития теории и практики управления выделяют следующие подпериоды:
 - а) Период систематизации
 - б) Донаучный период
 - в) Постиндустриальный период
 - г) Индустриальный период
 - д) Информационный период
 - е) Инженерный
3. «Отцом» научного менеджмента считают:
 - а) А. Файоля
 - б) Платона

- в) Ф. Тейлора
- г) Г. Форда
- 4. Наиболее длительный период развития теории и практики управления – донаучный, имеет следующие временные границы:
 - а) конец XVIII – начало XIX века
 - б) IX-VII тысячелетия до н.э. - XVIII век
 - в) 1776 -1856 гг.
 - г) 1960 год - до настоящего времени
- 5. А. Маслоу в своей концепции «Пирамида потребностей» выделил следующие 5 типов потребностей:
 - а) Физиологические потребности
 - б) Потребность в уважении
 - в) Потребность достижения
 - г) Социальные потребности
 - д) Потребность роста
 - е) Потребность в безопасности
 - ж) Потребность принадлежности и причастности
 - з) Потребность в самовыражении
- 6. Презумпция того, что работники по природе своей ленивы, предпочитают исполнять команды руководителя и избегать ответственности, характерна для:
 - а) теории X
 - б) теории Z
 - в) теории Y
 - г) теории исключительности
- 7. Представители какой научной школы впервые описали принцип управления - единоначалие?
 - а) классической или административной школы
 - б) школы научного управления
 - в) школы науки управления или количественный подход
 - г) школы поведенческих наук
- 8. Кто из ученых внес наибольший вклад в развитие административной школы управления?
 - а) А. Файоль
 - б) М. Фоллетт
 - в) Ф. Тейлор
 - г) Э. Мейо
- 9. Представители какой научной школы ратовали за повышение заботы руководителей о подчиненных?
 - а) школы человеческих отношений
 - б) школы науки управления
 - в) школы научного управления
 - г) административной школы
- 10. Исследования ученых какой школы базировались на использовании

данных точных наук (математика, статистика, кибернетика)?

- а) школы науки управления и количественный подход
- б) школы научного управления
- в) школы человеческих отношений
- г) классической или административной школы

11. Вклад немецкого социолога М. Вебера в развитие управленческой мысли состоит в том, что он:

- а) первым дал систематизированный анализ бюрократии
- б) разработал модель «административной эффективности»
- в) является автором теории «социальной гигиены»

12. _____ управленческая революция является наиболее значимой в истории управления, поскольку именно в этот период управление сформировалось как самостоятельный вид деятельности:

- а) первая
- б) вторая
- в) третья
- г) четвертая
- д) пятая
- е) шестая

13. В истории менеджмента автором дифференцированной оплаты труда является

- а) А. Смит
- б) М. Вебер
- в) Э. Мэйо
- г) Ф. Тейлор

14. Перечислите этапы Хоторнских экспериментов в порядке их проведения:

- а) эксперименты с освещением
- б) наблюдения за бригадой электриков в банке
- в) программа по интервьюированию
- г) испытания на сборке реле

6.5 Вопросы для подготовки к зачету (тестовому коллоквиуму)

1. В чем суть управления и оценки управленческой деятельности?
2. Опишите оценку управленческой деятельности и предпринимательство?
3. Опишите оценку управленческой деятельности как научная дисциплина?
4. Опишите критерии оценки эффективности управленческой деятельности?
5. Назовите субъект, объект, предмет оценки управленческого персонала на предприятии?

6. Какое место оценки в системе управления персоналом?
7. Опишите классификацию факторов, учитываемых при проведении оценки персонала?
8. Назовите этапы процедуры оценки управленческой деятельности?
9. Опишите эволюцию оценки управленческой деятельности?
10. Какая классификация видов оценивания управленческой деятельности в зависимости от того, кто и каким образом оценивает работу: самооценивание; оценивание со стороны руководителей работ; оценивание со стороны заказчиков; коллегиальное оценивание?
11. Какая классификация видов оценивания управленческой деятельности по признаку формализации оценок: неформализованные, формализованные и смешанные?
12. Какая классификация методов оценивания управленческой деятельности по форме выражения оценок качества: качественное суждение и количественная числовая оценка?
13. Назовите основные методы оценки результатов труда управленческих работников?
14. Опишите метод «управление по целям» ?
15. Опишите метод шкалы графического рейтинга?
16. Опишите метод «вынужденный выбор».
17. Опишите описательный метод?
18. Опишите метод оценки по решающей ситуации?
19. Опишите метод анкет и сравнительных анкет?

6.6 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Рекомендуемая литература

Основная литература

- 1 Волкогонова, О. Д. Управленческая психология : учебник / О. Д. Волкогонова, А. Т. Зуб. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2023. — 352 с. — [Электронный ресурс]. Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2012580> (дата обращения: 20.08.2024).
2. Оценка персонала в организации : учебное пособие / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 171 с. [Электронный ресурс]. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1907026> (дата обращения: 20.08.2024).

3. Цукарев, С.С. Экономические аспекты управленческой деятельности. Ч. 2 [Электронный ресурс] : учеб. пособие: методика и практика по анализу конкретных ситуаций и ролевых игр в экономике (case-study) / С.С. Цукарев, Е.А. Реутова. - Новосибирск: НГАУ, 2019. - 240 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/516750> (дата обращения: 20.08.2024).

Дополнительная литература

1. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 171 с. [Электронный ресурс] —URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007380> (дата обращения: 20.08.2024).

2. Управленческая мысль в персоналиях : справочник / сост. В. Д. Голиков, С. В. Егорышев, В. А. Колесников, Ю. В. Шабаева. - 3-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2021. - 348 с. - [Электронный ресурс] Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1843995> (дата обращения: 20.08.2024).

Нормативные ссылки

1. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года. — Текст : электронный // Гарант : информационно-правовое обеспечение / Компания «Гарант». — URL: <https://base.garant.ru/12125268/> (дата обращения: 21.06.2024).

2. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон от 24.07.1998 N 127-ФЗ (ред. от 28.04.2023) "О государственном контроле за осуществлением международных автомобильных перевозок и об ответственности за нарушение порядка их выполнения" URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19561/ad890e68b83c920baeae9bb9fdc9b94feb1af0ad/ (дата обращения: 21.08.2024).

7.2 Базы данных, электронно-библиотечные системы, информационно-справочные и поисковые системы

1. Научная библиотека ДонГТУ : официальный сайт. — Алчевск. — URL: library.dstu.education. — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

2. Научно-техническая библиотека БГТУ им. Шухова : официальный сайт. — Белгород. — URL: <http://ntb.bstu.ru/jirbis2/>. — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

3. Консультант студента : электронно-библиотечная система. — Москва. — URL: <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

4. Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red. — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

5. Электронно-библиотечная система «Elibrary». — URL: <http://elibrary.ru/> — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

6. Электронно-библиотечная система «E.Lanbook» — URL: <http://e.lanbook.com/> — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

7. Федеральный портал «Российское образование» — URL: <http://www.edu.ru/> — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

8. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» — URL: <http://window.edu.ru/> — Текст : электронный. (дата обращения: 21.06.2024).

9. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов — URL: <http://fcior.edu.ru/> (дата обращения: 21.06.2024).

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Материально-техническая база обеспечивает проведение всех видов деятельности в процессе обучения, соответствует требованиям ФГОС ВО.

Материально-техническое обеспечение представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Материально-техническое обеспечение

Наименование оборудованных учебных кабинетов	Адрес (местоположение) учебных кабинетов
Предметная аудитория с мультимедийным оборудованием: персональный компьютер, проектор VIVITEL D508, колонки звуковые GENIUS, проекционный экран с учебной мебелью (столы; стулья; доска ученическая).	Корпус 6 Аудитория 412 предметная аудитория (мультимедийная)

Лист согласования РПД

Разработал
и.о. зав. кафедрой менеджмента
(должность)


(подпись) Е.В. Кобзева
(Ф.И.О.)

(должность)

(подпись) (Ф.И.О.)

(должность)

(подпись) (Ф.И.О.)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента


(подпись) Е.В.Кобзева
(Ф.И.О.)

Протокол № 1 заседания кафедры менеджмента от 30. 08. 2024 г.

И.о. декана факультета экономики,
управления и лингвистического
сопровождения


(подпись) Э.Р.Самкова
(Ф.И.О.)

Согласовано

Председатель методической
комиссии по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент


(подпись) Е.В.Кобзева
(Ф.И.О.)

Начальник учебно-методического центра


(подпись) О.А. Коваленко
(Ф.И.О.)

Лист изменений и дополнений

Номер изменения, дата внесения изменения, номер страницы для внесения изменений	
ДО ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:	ПОСЛЕ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ:
Основание:	
Подпись лица, ответственного за внесение изменений	