

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующий кафедрой
экономики труда и основ управления

 Е.С. Дашкова
Протокол №11 24.04.2024г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Эффективность управления

Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом

1. Шифр и Направление: **38.04.01 Экономика**
2. Профили подготовки / специализации / **магистерская программа «Экономика и управление человеческим капиталом»**
3. Квалификация (степень) выпускника: Магистр
4. Форма обучения: очная
5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:
Кафедра экономики труда и основ управления
6. Составители программы: д.э.н., доцент Щукин О.С.
ФИО
7. Рекомендована: Научно-методическим советом экономического факультета протокол № 4 от 18.04.2024 г.

отметки о продлении вносятся вручную)

8. Учебный год: 2025/2026 Семестр(-ы): 3 семестр

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов навыков определять и реализовывать эффективные процессы социально-трудовой политики и управлять социально-трудовыми процессами.

Задачи:

- формирование у студентов знаний разработки эффективных стратегий и направлений развития социально-трудовой сферы

- формирование умений и навыков реализации эффективных процессов социально-трудовой политики и управления социально-трудовыми процессами.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: вариативная часть блока Б1.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине / модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-3	Способен определить и реализовать социально-трудовую политику и управлять социально-трудовыми процессами на макро- и микроуровнях	ПК-3.1	Разрабатывает стратегии и направления развития социально-трудовой сферы	Знать: инструменты разработки стратегии развития социально-трудовой сферы, Уметь: разрабатывать стратегии развития социально-трудовой сферы (политики, стандарты, инструкции), Владеть: инструментами и методами разработки стратегии развития социально-трудовой сферы.
		ПК-3.2	Реализует социально-трудовую политику и управляет социально-трудовыми процессами	Знать: методы анализа эффективности реализации социально-трудовых процессов, Уметь: применять методы анализа эффективности реализации социально-трудовых процессов, Владеть: методами повышения эффективности реализации социально-трудовых процессов.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час (в соответствии с учебным планом) — 3/108.

Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен) - зачет.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)	
	Всего	По семестрам
		3-й сем.
Аудиторные занятия	28	28
в том числе: лекции	14	14
практические	14	14
лабораторные	-	-
Самостоятельная работа	80	80
Контрольная работа		
Форма промежуточной		

аттестации (зачет – час. / экзамен – 0 час.)		
Итого:	108	108

13.1. Содержание дисциплины

п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Введение в дисциплину. Организационный уровень эффективности	Сущность и цели управления эффективностью стратегии развития социально-трудовой сфера. Теоретические и практические предпосылки разработки ЭУ, ее связь со стратегией развития социально-трудовой сфера. Экономические показатели эффективности управления.
1.2	Эффективность процессов	Процессы в организации. анализ добавленной ценности, ФСА процессов. Эффективность процессов развития стратегии социально-трудовой сфера. Показатели эффективности бизнес-процессов.
1.3	Индивидуальный уровень эффективности	Оценка эффективности персонала в рамках стратегии развития социально-трудовой сфера. Методы оценки персонала
2. Практические занятия		
2.1.	Стратегия развития организации., связь со стратегией развития социально-трудовой сфера	Экономические показатели эффективности управления на примере объекта диссертационного исследования. Показатели стратегии социально-трудовой сфера объекта исследования.
2.2	Эффективность процессов развития стратегии социально-трудовой сфера	Эффективность процессов развития стратегии социально-трудовой сфера объекта диссертационного исследования. Показатели эффективности бизнес-процессов объекта диссертационного исследования.
2.3.	Оценка эффективности персонала в рамках стратегии развития социально-трудовой сфера	Эффективность персонала в рамках стратегии социально-трудовой сферы объекта диссертационного исследования

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практически	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1	Введение в дисциплину. Организационный уровень эффективности	4	4		20	28
2	Эффективность процессов	6	6		30	42

3	Индивидуальный уровень эффективности	4	4		30	38
	Итого	14	14		80	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Для достижения целей изучения дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции и практические занятия, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекции являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретического обучения. Они должны давать систематизированные основы научных знаний по соответствующей теме, раскрывать состояния и перспективы развития рассматриваемых вопросов, концентрировать внимание студентов на наиболее сложных вопросах, стимулировать их активную познавательную деятельность, формировать творческое мышление.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект для использования полученного материала при подготовке к практическим занятиям и выполнения заданий для самостоятельной работы. Для более полного освоения материалов учебной дисциплины обучающимся рекомендуется дополнить лекционный материал посредством самостоятельной работы с литературой. Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации.

В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме занятия.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии.

Практические занятия реализуются в соответствии с учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

Практические занятия проводятся с целью углубленного освоения материала лекций, выработки навыков в решении практических задач и производстве необходимых расчетов. Главным содержанием практических занятий является активная работа каждого студента. Семинарские занятия включают в себя и презентации-выступления по какой-либо сложной или актуальной проблеме, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. На семинаре студент проявляет знание изучаемой темы дисциплины, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, получает навыки устного выступления и культуры дискуссии. Помимо выступления на семинарских занятиях применяются следующие формы работы студентов: ответ по вопросам семинара; выполнение индивидуальных и групповых проектов; написание эссе или подготовка сообщений.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающимся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем и предусмотренной настоящей рабочей программой, а также обращаться к публикациям в периодических научных изданиях.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его освоения курса, подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Методические рекомендации по выполнению заданий и самостоятельной работе.

В период освоения дисциплины обучающийся различными практическими заданиями и задачи, позволяющие оценить степень проработанности изученного материала и умение найти ответы на поставленные вопросы.

Наряду с лекциями, изучением основной и дополнительной литературы по курсу, студентам рекомендуется проведение самостоятельной работы. Самостоятельная работа

студентов является важнейшей составной частью учебной работы и предназначена для достижения следующих целей:

- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- подготовка к предстоящим семинарским занятиям, зачетам, экзаменам;
- формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний.

Формами самостоятельной работы студентов являются изучение соответствующей учебно-методической литературы, монографий, периодической литературы и статистических материалов.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Виханский О. С. Менеджмент : учебник : [для студ. вузов, обуч. по направлению подгот. "Экономика" и специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтер. учет, анализ и аудит", "Мировая экономика", "Налоги и налогообложение"] / О.С. Виханский, А.И. Наумов .— 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2017 .— 653, [2] с. : ил., табл. — Библиогр.: с. 643-654 .— ISBN 978-5-9776-0320-1 .— ISBN 978-5-16-010130-9.
2.	Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под общ. ред. И.Б. Дураковой. – М. : Издательский Дом ИНФРА-М, 2018. – С. 347- 383. — ISBN 978-5-16-003563-5.
3.	Щукин О.С. Инструменты совершенствования системы менеджмента качества организации / О.С. Щукин – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2017. – 90с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Щукин О.С. Самооценка деятельности организации по централизованной модели: концептуально-методологические основы адаптивного подхода / О.С. Щукин – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2005. – 295 с.
5.	Адизес И. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Адизес И. Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 245 с.
6.	Адизес И. Управляя изменениями / И.Адизес; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008. – 267 с.
7.	Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные / Ицхак Калдерон Адизес; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 205 с.
8.	Берн Ш. Гендерная психология / Ш. Берн ; Пер. с англ. – СПб.: Прайм – ЕВРОЗНАК, 2001. -281 с.
9.	Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 301 с.
10.	Уильямс Р. Управление деятельностью служащих / Р. Уильямс ; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2003. – 302 с.
11.	Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала : четкий алгоритм действий и качественные практические решения / А.А. Вучкович-Стадник – М. : Эксмо, 2008. – 192с.

12.	Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 340 с.
13.	Грот Д. Дисциплина без наказаний / Д. Грот; Пер. с англ. – СПб. : Питер, 2009. -275 с.
14.	Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт; Пер. с англ. – С-Пб : Питер, 2010 – 677 с.
15.	Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты П. Друкер; Пер. с англ. - М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. – 233 с.
16.	Кетс де Врис М. Мистика лидерства: развитие эмоционального интеллекта / Манфред Кетс де Врис ; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 312 с.
17.	Кови С. Главное внимание – главным вещам: Жить, любить, учиться, оставить наследие / Стивен Р. Кови ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
18.	Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
19.	Кови С. Восьмой навык: от эффективности к величию / Стивен Р. Кови ; Пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007.
20.	Корнелиус Х. Выиграть может каждый / Х. Корнелиус, П. Фейер ; Пер. с англ. – М. : Стрингер, 1992. – 133 с.
21.	Крегер О. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе / О. Крегер, Тьюсон Дж. М. ; Пер. с англ. – М.: Персей, Вече, АСТ,1995. – 344 с.
22.	Лейхифф Дж. М.. Бизнес-коммуникации / Дж. М. Лейхифф, Дж.М. Пенроуз. ; Пер. с англ. - Спб.: Питер, 2001. – 455 с.
23.	Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; Пер. с англ. - 3-е изд. - Спб.: Питер, 2003. – 256 с.
24.	Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; Пер с англ. - М. : Вильямс, 2008. – 677 с.
25.	Пиз А.. Новый язык телодвижений. Расширенная версия / А. Пиз, Б. Пиз ;Пер с англ. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. -345 с.
26.	Нельсон Б. 1001 способ признания и вознаграждения: полный справочник / Боб Нельсон, Дин Р. Спицер ; Пер с англ. – М.: М.: Издательский Дом «Вильямс», 2008. – 234 с.
27.	Ричи Ш. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 342 с.
28.	Розенберг М. Язык жизни: ненасильственное общение / М.Розенберг: Пер. с англ. – М.: ООО Издательство «София», 2009.
29.	Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учеб. Пособие / Т.О . Соломанидина – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 399 с.
30.	Спенсер – мл. Л. М. Компетенции на работе / Лайл М. Спенсер – мл., Сайн М. Спенсер ; Пер.с англ. – М. : НРРО, 2005. – 367 с.
31.	Уайтли Ф. Мотивация / Ф. Уайтли ; Пер. с англ. – М. Издательский дом «Вильямс», 2003. – 89 с.
32.	Управление по результатам / Общ. ред. и предисл. Я.А. Лейманна ; Пер. с финск. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 320 с.
33.	Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. 17-модульная программа для менеджеров. Управление развитием организации. 9 модуль / С.Р. Филонович. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 287 с.

34.	Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн ; Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака – Спб: Питер, 2002. – 208 с.
-----	--

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
35.	https://edu.vsu.ru/ – образовательный портал «Электронный университет ВГУ»/LMC Moodle
36.	http://www.lib.vsu.ru
37.	http://www.mevriz.ru
38.	http://www.ptpu.ru
39.	http://www.rjm.ru

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы (учебно-методические рекомендации, пособия, задачки, методические указания по выполнению практических (контрольных) работ и др.)

№ п/п	Источник
1.	Щукин О.С. Инструменты совершенствования системы менеджмента качества организации / О.С. Щукин – Воронеж: Воронеж. гос. ун-т, 2017. – 90с.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

При реализации дисциплины проводятся обзорные лекции, практические и дискуссионные семинарские занятия, выполняются различные задания. Проверка выполнения заданий может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

Программа курса может реализоваться с применением дистанционных образовательных технологий через Образовательный портал "Электронный университет ВГУ" <https://edu.vsu.ru/>, где представлены следующие материалы: программа дисциплины, план семинаров, задания для самостоятельной работы; а также предоставляется возможность в режиме онлайн проводить занятия в соответствии с расписанием.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры с выходом в Internet; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Введение в дисциплину. Организационный уровень эффективности	ПК-3	ПК-3.1	Дискуссия Проект

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
2.	Эффективность процессов	ПК-3	ПК-3.1	Дискуссия Проект
3.	Индивидуальный уровень эффективности	ПК-3	ПК-3.2	Дискуссия Проект
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Выполненные индивидуальные проекты

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Перечень практических заданий:

1. Дискуссия.

Семинарское занятие №1 по теме: «Эффективность социально-трудовых процессов на уровне организации».

Семинарские занятия №2 по теме: «*Совершенствование* социально-трудовых процессов»

Семинарское занятие №3 по теме: «*Роль персонала в реализации* социально-трудовых процессов»

Описание технологии проведения

Форма проведения: коллективное обсуждение.

Порядок проведения: семинарские занятия проходят в форме дискуссии по теме обсуждения..

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

Что оценивается: активность студентов и аргументированность высказываемых ими точек зрения. Работа студентов на семинарском занятии оценивается по системе «зачтено» - «не зачтено»

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающийся проявил активность и аргументировал высказанные точки зрения по теме семинара	Зачтено
Обучающийся не проявил активности на семинарском занятии или не участвовал в дискуссии, не высказал или не аргументировал свои точки зрения по теме семинара	Не зачтено

2. Индивидуальный проект.

Практические занятия №1,2,3 по темам: «Эффективность социально-трудовых процессов на уровне организации», «Совершенствование социально-трудовых процессов», «Роль персонала в повышение эффективности социально-трудовых процессов».

Описание технологии проведения

Форма проведения: подготовка индивидуального проекта по объекту диссертационного исследования, выступление («защита») проекта, коллективное обсуждение.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

Что оценивается: качество выполнения задания, ответы на вопросы. индивидуальный проекты оценивается по системе «зачтено» - «не зачтено»

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающиеся выполнили проект на примере отрасли или компании по теме диссертационного исследования, раскрыв содержание всех пунктов задания, проявив аналитические и творческие навыки, «защитили» предложения и рекомендации, представленные в проекте, аргументированно ответив на вопросы аудитории.	Зачтено
Обучающиеся не выполнили проект или не раскрыли содержание всех пунктов задания, не проявили аналитические и творческие навыки, не «защитили» или не представили предложения и рекомендации, не аргументированно ответили на вопросы аудитории.	Не зачтено

20.2. Промежуточная аттестация

1. Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

- оценка работы на практических занятиях в течение семестра;
- презентация индивидуального проекта выполненная самостоятельно и на практических занятиях.

На зачете студенты защищают индивидуальный проект по теме диссертационного исследования.

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания)

Что оценивается: качество выполнения задания, ответы на вопросы, активность студентов и аргументированность высказываемых ими точек зрения. Индивидуальный проект оценивается по системе «зачтено» - «не зачтено»

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценок
Обучающиеся выполнили проект на примере отрасли или компании по теме диссертационного исследования, раскрыв содержание всех пунктов задания, проявив аналитические и творческие навыки, «защитили» предложения и рекомендации, представленные в проекте, аргументированно ответив на вопросы аудитории.	Зачтено
Обучающиеся не выполнили проект или не раскрыли содержание всех пунктов задания, не проявили аналитические и творческие навыки, не «защитили» или не представили предложения и рекомендации, не аргументированно ответили на вопросы аудитории.	Не зачтено