

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: заместитель директора  
Дата подписания: 13.01.2026 14:44:26  
Уникальный программный ключ:  
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

*Приложение 4*

к образовательной программе

## **ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

**для текущего контроля успеваемости и  
промежуточной аттестации обучающихся**

### **ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Б1.В.24 Управление производительностью и эффективностью в организациях**  
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

**38.03.02 Менеджмент**

(код, наименование направления подготовки/специальности)

**Менеджмент непроизводственной сферы**

(наименование образовательной программы)

**бакалавр**

(квалификация)

**Очная форма обучения**

(форма обучения)

Год набора - 2023

Донецк

**Автор-составитель ФОС:**

*Дедяева Л.М., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента  
непроизводственной сферы*

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по учебной дисциплине «Управление производительностью и эффективностью**  
**в организациях»**

**1.1. Основные сведения об учебной дисциплине**

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины  
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Бакалавриат
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Профиль	«Менеджмент непроизводственной сферы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.24).
Формы контроля	Устный опрос, тестовые, ситуационные задания, доклады, рефераты
Показатели	Менеджмент непроизводственной сферы
Формы контроля	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	7
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	144
<b>Аудиторная работа:</b>	58
Лекционные занятия	28
Семинарские занятия	28
<b>Консультации</b>	2
<b>Самостоятельная работа</b>	57
<b>КЭ/Каттэк/СРэк</b>	2/9/18
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Табл  
ица  
2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-5	ПК-5.6. Использует методы оценки конкурентоспособности организации, а также принимает обоснованные решения по ее повышению	<b>Знать:</b> - матричный метод оценки хозяйственной деятельности предприятия и его продукции;	ПК-5.6 З-1
		- маркетинговые и количественные методы оценки конкурентоспособности;	ПК-5.6 З-2
		- метод, основанный на теории эффективной конкуренции, комплексный метод оценки конкурентоспособности и др..	ПК-5.6 З-3
		<b>Уметь:</b> - использовать различные методы оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на удовлетворительном уровне;	ПК-5.6 У-1
		- использовать различные методы оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на достаточном уровне;	ПК-5.6 У-2
		- использовать различные методы оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на высоком уровне.	ПК-5.6 У-3

		<p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками применения различных методов оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на удовлетворительном уровне;</li> <li>- навыками применения различных методов оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на достаточном уровне;</li> <li>- навыками применения различных методов оценки конкурентоспособности организации для принятия обоснованных решений по ее повышению на высоком уровне</li> </ul>	<p>ПК-5.6 В-1</p> <p>ПК-5.6 В-2</p> <p>ПК-5.6 В-3</p>
ПК-4	ПК-4.4: Разрабатывает и обосновывает варианты управленческих решений на основе учета критериев экономической эффективности и оценки рисков	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>теоретические основы принятия управленческих решений, методы оперативного и стратегического управления деятельностью организации;</li> <li>- инструментарий анализа финансового положения предприятия для выявления экономических проблем функционирования производственных подразделений;</li> <li>- критерии экономической эффективности и оценки рисков в предпринимательской деятельности.</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать типовые методы и способы обоснования вариантов управленческих решений в области планирования производства;</li> <li>- разрабатывать и обосновывать варианты управленческих решений на основе учета критериев экономической эффективности;</li> <li>- использовать приемы экономического анализа при принятии управленческих решений.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p>	<p>ПК-4.4 3-1</p> <p>ПК-4.4 3-2</p> <p>ПК-4.4 3-3</p> <p>ПК-4.4 У-1</p> <p>ПК-4.4 У-2</p> <p>ПК-4.4 У-3</p>

		- типовыми методами и способами обоснования вариантов управленческих решений на производстве с учетом критериев экономической эффективности и имеющихся на предприятии рисков на удовлетворительном уровне;	ПК-4.4 В-1
		- типовыми методами и способами обоснования вариантов управленческих решений на производстве с учетом критериев экономической эффективности и имеющихся на предприятии рисков на достаточном уровне;	ПК-4.4 В-2
		- типовыми методами и способами обоснования вариантов управленческих решений на производстве с учетом критериев экономической эффективности и имеющихся на предприятии рисков на высоком уровне	ПК-4.4 В-3

Табл

ица 3 Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной

программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Этапы формирования компетенций (номер семестра)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Теоретические основы управления производительностью в организациях</b>				
1.	Тема 1.1. Производительность труда в организации	7	ПК-5.6 ПК-4.4	Устный опрос Доклад Тестовые задания
2.	Тема 1.2. Управление производительностью труда в организации	7	ПК-4.4 ПК-5.6	Доклад Тестовые задания Контроль знаний по разделу 1 – тестирование

3.	Тема 2.1 Эффективность менеджмента организаций	7	ПК-5.6 ПК-4.4	Доклад Ситуационные задания
4.	Тема 2.2. Оценка эффективности деятельности организации	7	ПК-5.6, ПК-4.4	Устный опрос Реферат Тестовые задания
5.	Тема 2.3. Современные концепции управления эффективностью в организациях	7	ПК-5.6, ПК-4.4	Контроль знаний по разделу 2 – тестирование
<b>Раздел 3. Инструменты построения эффективной организации</b>				
6.	Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления	7	ПК-5.6, ПК-4.4	Устный опрос Доклад Тестовые задания Ситуационные задания
7.	Стратегическая карта и стратегические мероприятия организации	7	ПК-5.6, ПК-4.4	Устный опрос Тестовые задания Ситуационные задания
8.	Ключевые показатели эффективности	7	ПК-5.6, ПК-4.4	Контроль знаний по разделу 2 – тестирование

**РАЗДЕЛ 2**  
**ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ И ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ В**  
**ОРГАНИЗАЦИЯХ**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
		СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (ИЗ)	Д (СР)	НС
	ЛЗ	УО	ТЗ	РСЗ					
P.1.T.1.1	1	1	2	2	6	8	9	3	10
P.1.T.1.2	1	1	2	2	6				
P.2.T.2.1	1	1	2	2	6	8		3	
P.2.T.2.2	1	1	2	2	6				
P.2.T.2.3	1	1	2	2	6				
P.3.T.3.1	1	1	2	2	6	8		3	
P.3.T.3.2	1	1	2	2	6				
P.3.T.3.3	1	1	2	2	6				
Итого: 1006	8	8	16	16	48	24		9	10

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РСЗ – разноуровневые ситуационные задания;

Д – доклад, самостоятельная работа

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

### 2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы вначале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие); рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

**1 балл (отлично)** ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;



2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**0,75 (хорошо)** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**0,5 балл (удовлетворительно)** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

**0 баллов (неудовлетворительно)** – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

### **ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ:**

## **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

### **Тема 1.1. Производительность труда в организации**

1. Сущность и значение производительности труда.
2. Показатели и методы измерения производительности труда.
3. Выбор показателей оценки эффективности исходя из оперативности, выгод и затрат, связанных с получением информации, необходимой для их расчета.
4. Факторы и резервы роста производительности труда.
5. Критерии удовлетворения требований инвестора по стратегическим инвестициям.
6. Содержание и способы улучшения качественных характеристик: адаптивности, технологичности, самоорганизации и экономичности.

### **Тема 1.2. Управление производительностью труда в организации**

1. Сущность и содержание организации труда.
2. Анализ состояния организации труда на предприятии.
3. Основные подходы к построению функциональной структуры процессов управления производительностью труда
4. Взаимосвязь процессов развития и ресурсного обеспечения роста производительности труда
5. Основные условия повышения эффективности процессов развития производительности труда.
6. Содержание и назначение технологической структуры процессов управления.

## **РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **Тема 2.1. Эффективность менеджмента организации**

1. Сущность эффективности управления.
2. Основные предпосылки повышения эффективности процессов управления.
3. Индикаторы эффективности управления и влияющие на них области управления организацией.
4. Значение BPM в корпоративной информационной системе организации.

5. Факторы, влияющие на эффективность стратегического управления компаний.
6. Факторы, влияющие на эффективность тактического управления компанией.
7. Экономическое и результативное измерение эффективности управления бизнеса.

### **Тема 2.2. Оценка эффективности деятельности организации**

1. Основные подходы к разработке методик расчета эффективности системы управления.
2. Основные положения методики расчета эффективности управления.
3. Основные формы выявления экономического эффекта в сфере управления.
4. Расчет экономии от снижения затрат на производство продукции (услуги)
5. В чем состоит отличие экономической эффективности от экономического эффекта?
6. Дайте характеристику понятий «социальный эффект» и «социально-экономический эффект».
7. Как информационное обеспечение управления влияет на эффективность управления?

### **Тема 2.3. Современные концепции управления эффективностью в организациях**

1. Каковы особенности формирования стратегических целей организации?
2. Почему в постиндустриальный период возникает необходимость отхода от концентрации на финансовых результатах и укрепления целевого подхода в управлении эффективностью?
3. Опишите этапы внедрения концепции управления эффективностью.
4. Опишите цикл управления эффективностью.
5. CRM - Корпоративное управление производительностью.
6. BPM - Управление производительностью бизнеса.
7. EPM - Корпоративное управление производительностью.

## **РАЗДЕЛ 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Тема 3.1. Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления**

1. Концепция сбалансированной системы показателей (ССП).
2. Инструменты целевого управления.
3. Инструменты коммуникации.
4. Постановка целей в организации.
5. Управление по целям и KPI.
6. Построение стратегических карт.
7. Основные направления развития инструментария стратегического управления.

### **Тема 3.2. Стратегическая карта и стратегические мероприятия организации**

1. Характеристика элементов стратегии: миссия, видение, ценности и конкурентные преимущества
2. Сбалансированная система показателей - инструмент реализации стратегии.
3. Составляющие сбалансированной системы показателей.
4. Методология внедрения сбалансированной системы показателей.
5. Общая оценка управления материальными ресурсами.
6. Основные задачи процесса управления материальными ресурсами.
7. Влияние процесса управления материальными ресурсами на эффективность производства.
8. Формализация и стандартизация управления материальными ресурсами.

### Тема 3.3. Ключевые показатели эффективности

1. Какие показатели называют ключевыми показателями эффективности (КПЭ)?
2. Назовите четыре категории ключевых показателей эффективности и охарактеризуйте их.
3. Какие выделяются типы ключевых показателей эффективности?
4. Что такое «опережающие индикаторы»?
5. Какие финансовые и нефинансовые показатели отражают потенциал развития бизнеса?
6. Почему требуется взаимная увязка КПЭ для различных уровней управления организации?
7. Должна ли проводиться адаптация основных показателей эффективности к конкретным условиям и задачам каждого подразделения?

#### 2.2 Оценивание самостоятельной работы обучающихся (доклады, сообщения)

Одной из форм самостоятельной работы является подготовка обучающимся докладов, сообщений или презентаций (по одному докладу по каждому из трех разделов, предусмотренных рабочей программой дисциплины), согласно перечня предложенных тем.

#### Оценивание самостоятельной работы обучающихся (докладов, сообщений, презентаций)

Максимальное количество баллов	Критерии
Очная форма обучения	
3	Доклад содержит полную информацию по представляемой теме, основанную на обязательных литературных источниках и современных публикациях; выступление сопровождается качественным демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал; свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории; точно укладывается в рамки регламента (7 минут).
2	Представленная тема раскрыта, однако доклад содержит неполную информацию по представляемой теме; выступление сопровождается демонстрационным материалом (слайд-презентация, раздаточный материал); выступающий ясно и грамотно излагает материал; аргументировано отвечает на вопросы и замечания аудитории, однако выступающим допущены незначительные ошибки в изложении материала и ответах на вопросы.

1	Обучающийся демонстрирует поверхностные знания по выбранной теме, имеет затруднения с использованием научно-понятийного аппарата и терминологии курса; отсутствует сопроводительный демонстрационный материал.
0	Доклад не подготовлен либо имеет существенные пробелы по представленной тематике, основан на недостоверной информации, выступающим допущены принципиальные ошибки при изложении материала.

## ***ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ***

### **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

#### **Тема 1.1. Производительность труда в организации**

1. Характеристика и категории труда.
2. Рабочая сила и занятость населения.
3. Теоретические подходы к управлению производительностью труда
4. Методы управления и стимулирования производительности труда
5. Программы повышения производительности.
6. Управление производительностью как одна из функциональных подсистем менеджмента предприятия.

#### **Тема 1.2. Управление производительностью труда в организации**

1. Основные модели принятия решений в сфере управления производительностью труда
2. Основные элементы системы производительности труда.
3. Методы измерения производительности труда.
4. Пути повышения эффективности производительности труда.
5. Социальная эффективность управления организацией и критерии оценки.
6. Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности организации.

### **РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ**

#### **Тема 2.1. Эффективность менеджмента организации**

1. Культура организации как фактор эффективности.
2. Базовые теоретические подходы к управлению эффективностью.
3. Сущность, содержание и характеристика показателей эффективности инвестиционных проектов
4. Основные методы определения эффективности управления.
5. Элементы управления эффективностью

#### **Тема 2.2. Оценка эффективности деятельности организации**

1. Основные подходы к разработке методик расчета эффективности системы управления.
2. Основные положения методики расчета эффективности управления.
3. Основные формы выявления экономического эффекта в сфере управления.
4. Показатели эффективности предприятия.
5. Методики расчета экономической эффективности предприятий.

#### **Тема 2.3. Современные концепции управления эффективностью в организациях**

1. Современные методы и модели повышения эффективности (MRP, ERP, CRM, SCM,

ВРМ).

2. ВРМ – новое направление управления эффективностью в организациях.
3. СРМ - Корпоративное управление производительностью.
4. ВРМ - Управление эффективностью бизнеса.
5. ЕРМ - Корпоративное управление эффективностью.
6. Модели управления и их социально-экономическая эффективность.

### **РАЗДЕЛ 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

#### **Тема 3.1. Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления**

1. Сбалансированная система показателей - инструмент реализации стратегии.
2. Составляющие сбалансированной системы показателей.
3. Методология внедрения сбалансированной системы показателей
4. Влияние ССП на управление эффективностью в организации .
5. Современные методы и модели повышения эффективности (MRP, ERP, CRM, SCM, ВРМ).

#### **Тема 3.2. Стратегическая карта и стратегические мероприятия организации**

1. Значение карты сбалансированных показателей.
2. Сущность и содержание стратегической карты промышленного предприятия.
3. Перспективы – зоны, на которые разделяется стратегическая карта.
4. Алгоритм разработки стратегической карты.
5. Стратегические инициативы и мероприятия.
6. Построение стратегической карты организации

#### **Тема 3.3. Ключевые показатели эффективности**

1. Связь КРІ с основными факторами, определяющими стоимость компании.
2. Механизм определения целевых значений ключевых показателей эффективности (КРІ).
3. Концепция управления эффективностью по целям.
4. Место информационной системы управления эффективностью бизнеса в архитектуре организации.
5. Инструменты мониторинга и управления эффективностью в организации.
6. Практика применения ключевых показателей эффективности в организации

### **2.3. Оценивание результатов тестирования обучающихся**

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

***Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины.*** Уровень выполнения текущих тестовых заданий по разделам дисциплины оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ, – 1 балл.

Оценивание результатов тестирования обучающихся по разделам дисциплины

Баллы	%	Оценка
Очная форма обучения	правильных ответов	государственная
7-10	75-100	Отлично
4-6	51-75	Хорошо
1-3	25-50	Удовлетворительно
0	менее 25	Неудовлетворительно

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ПО РАЗДЕЛАМ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

#### **ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ**

***Задание 1. Показатель комплексной оценки эффективности любой полезной деятельности путем соотношения полученных результатов с продуктивностью используемых видов ресурсов называется:***

- a) производительность;
- b) эффективность;
- c) рентабельность;
- d) все ответы верны.

***Задание 2. Производительность труда – это показатель, отражающий степень эффективности:***

- a) процесса труда;
- b) выработки;
- c) использования основных фондов;
- d) использования предметов труда.

***Задание 3. Повышение производительности труда ...***

- a) способствует повышению жизненного уровня населения;
- b) приводит к росту реальных доходов населения;
- c) повышает эффективность деятельности предприятий;
- d) повышает эффективность отраслей.

***Задание 4. Увеличение производительности труда означает:***

- a) снижение доли затрат живого труда в единице продукции;
- b) увеличение доли овеществлённого труда в единице продукции;
- c) снижение общей суммы труда в единице продукции;
- d) верно всё.

***Задание 5. Скорость расходования человеческой энергии связана с:***

- a) производительностью труда;
- b) эффективностью труда;
- c) интенсивностью труда;
- d) верно всё.

***Задание 6. Интенсивность труда:***

- a) измеряется затратами нервной и мускульной энергии человека в единицу рабочего времени;
- b) определяет физические нагрузки в процессе труда;
- c) определяет степень нервного напряжения при выполнении работ;
- d) определяет темп работы.

***Задание 7. Напряжённость труда при равной интенсивности может быть:***

- a) одинаковой;
- b) различной;
- c) верно всё;

- d) ничего не верно.

## **РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ**

***Задание 1. Назовите единицы измерения экономической эффективности:***

- a) ед./ч, ед./руб., руб./ч, руб./руб.;
- b) ед./ч, ед./ед., ч./ч, руб./руб.;
- c) верно всё;
- d) ничего не верно.

***Задание 2. В ходе производственно-хозяйственной деятельности на предприятии производительность труда может иметь:***

- a) положительную динамику;
- b) отрицательную динамику;
- c) не иметь динамики;
- d) верно всё.

***Задание 3. На динамику производительности труда оказывают влияние следующие факторы:***

- a) организация труда;
- b) экономия (перерасход) рабочего времени;
- c) материально-техническое снабжение;
- d) система мотивации работников.

***Задание 4. Какой из приведенных ниже методов используется в управлении производством только в совокупности с другими методами:***

- a) правовые методы;
- b) экономические методы;
- c) организационно-распорядительные методы;
- d) методы социального влияния.

***Задание 5. Укажите определение, которое в полной мере отражает сущность категории «метод управления»:***

- a) совокупность способов управления;
- b) система мероприятий для достижения поставленной цели;
- c) направленность действий;
- d) совокупность способов достижения поставленной цели.

***Задание 6. Укажите недостаток системы управления, напрямую влияет на конкурентный статус предприятия:***

- a) низкий уровень автоматизации управления;
- b) отсутствие долгосрочной стратегии развития;
- c) слабое использование экономических методов управления;
- d) соблюдение административно-командной ориентации управленческой деятельности.

***Задание 7. Методическое правило, на основе которого повышается эффективность функциональной структуры управления предприятием:***

- a) рациональная взаимосвязь прямой и обратной воздействия на процессы управления;
- b) обеспечение полного соответствия между сферами взаимодействия и управления;
- c) сокращение количества цепей организационной структуры управления;
- d) соблюдение норм управляемости в аппарате управления предприятием.

### РАЗДЕЛ 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#### ВЫБЕРИТЕ ОДИН ВЕРНЫЙ ОТВЕТ

**Задание 1. В составе указанных процессов выделите процесс развития, с помощью которого совершенствуется организационная структура управления предприятием:**

- a) планово-экономическая деятельность;
- b) управление научно-техническим прогрессом;
- c) оперативное управление производством;
- d) управление трудовыми ресурсами.

**Задание 2. Определите основной способ становления экономической ответственности в аппарате управления предприятия:**

- a) экспертная оценка деловой активности руководителей высшего и среднего уровня;
- b) ориентация труда руководителей;
- c) улучшение основных экономических показателей работы предприятия;
- d) установление персональной ответственности руководителей за допущенные нереализованные возможности.

**Задание 3. Укажите важнейшее условие, отражающее основные экономические интересы коллектива акционерного общества:**

- a) повышение уровня заработной платы;
- b) увеличение доходов акционеров;
- c) получение дивидендов;
- d) укрепление финансового состояния акционерного общества и его конкурентного статуса.

**Задание 4. Укажите основное преимущество централизованной формы организации процесса управления:**

- a) упрощается процесс принятия решений;
- b) уменьшаются расходы на содержание аппарата управления;
- c) исключается дублирование функций;
- d) обеспечивается высокий уровень экономичности управления.

**Задание 5. Укажите основной недостаток децентрализованной формы организации процессов управления в корпорации:**

- a) увеличиваются расходы на содержание аппарата управления;
- b) возможно дублирование функций управления подразделениями предприятия;
- c) программы и методы управления предприятий не соответствуют стратегии развития корпорации;
- d) слабый контроль со стороны центра за работой предприятия.

**Задание 6. Назовите основной элемент комплексного механизма управления:**

- a) схема организационной структуры управления предприятием;
- b) положения об отделах и должностные инструкции;
- c) алгоритмы решения экономических задач;
- d) матричная программно-целевая структура управления.



Кейс-задачи – техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

Показатели и критерии оценки кейс-задачи (ситуационного задания)

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Case решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
1	Case решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией
0,5	Case решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии
0	Case не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

## **ТИПОВЫЕ КЕЙС-ЗАДАЧИ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

#### **Задание 1**

Важная задача менеджера – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у менеджера имеется следующий диапазон действий:

1. Предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению.
2. Проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы.
3. Сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы.
4. Создавать условия для социальной активности работников.
5. Предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу.
6. Обеспечивать им обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами.
7. Оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника.

8. Привлекать подчиненных к формулировке целей фирмы и выработке решений.

9. Делегировать подчиненным часть своих прав и полномочий.

10. Обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице.

11. Организовать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности.

12. Открывать для подчиненных возможности развития их потенциала.

13. Предоставить сотрудникам сложную и ответственную работу, которая потребовала бы от них полной самоотдачи.

14. Постоянно развивать у подчиненных творческое начало в работе.

Дайте ответ на следующие вопросы:

1. Какие действия менеджера по увеличению творческой отдачи в работе подчиненных Вы считаете главным и почему?

2. Какие еще меры, по Вашему мнению, может предпринимать менеджер, чтобы добиться роста производительности и повышения активности труда подчиненных?

### **Задание 2**

В плановом периоде трудоемкость производственной программы ( $T_{пл}$ ) составит 3418 тыс. нормо-ч, коэффициент выполнения норм выработки - 1,1 и фонд рабочего времени одного рабочего ( $\Phi_{пл}$ ) - 1911 ч.

Определить численность основных рабочих в плановом периоде.

## **РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **Задание 1**

Проанализируйте предлагаемую управленческую ситуацию и дайте обоснованные ответы на предложенные вопросы.

На предприятии, не отличавшемся высокой эффективностью производства, одним из слабых звеньев управления была невысокая исполнительская дисциплина. Руководство предприятия приняло решение о реорганизации системы управления и введении более эффективной системы контроля исполнения.

Какая система контроля исполнения может быть наиболее эффективной? Какова технология контроля исполнения, которую стоило бы внедрить на предприятии?

### **Задание 2**

На участке планируется выпуск изделий ( $Q$ ) в количестве 100 тыс. шт. Норма выработки за единицу времени ( $H_v$ ) - 2 шт. Годовой эффективный фонд рабочего времени ( $\Phi_{пл}$ ) - 1929 ч, коэффициент выполнения норм выработки ( $K_{вн}$ ) - 1,1.

Определить плановую численность основных рабочих

### **Задание 3**

1. Описать систему управления деятельностью «Реализация продукции предприятия» с помощью управленческих функций.

2. Составить организационную структуру управления предприятием из заданных элементов.

3. Перечислить службы, которые чаще всего подчиняются заместителю директора по коммерческим вопросам крупного предприятия. Раскрыть их функции.

4. Проанализировать материалы экспертной оценки деятельности главного технолога предприятия.

5. Разработать производственную ситуацию по постановке задачи руководителя подчиненным с использованием мотивационных социально-психологических методов управления.



### РАЗДЕЛ 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#### Задание 1

ЗАО «Спутник» является туристической компанией с численностью персонала 37 человек. Компания организована в 1995 году и специализируется на морских и речных круизах, а также осваивает организацию отдыха на морских побережьях Египта, Турции, Испании и Хорватии. Компания имеет связи более чем с 30 зарубежными компаниями по всему миру. Клиенты компании довольны обслуживанием и отдыхом, о чём свидетельствуют многочисленные записи в книге предложений. То есть качество услуг было на хорошем уровне. Конкуренция компаний в данном направлении достаточно жёсткая.

Для обеспечения конкурентного преимущества руководству ЗАО «Спутник» приходится уменьшать накладные расходы и снижать себестоимость туров. Генеральный директор с согласия специалистов компании реализовал управленческое решение, по которому основной центр работы переместился в производственный отдел.

Работники вспомогательного отдела часть рабочего времени стали уделять функциям производственного отдела, в том числе оформление путёвок, виз и др. За счёт такого перемещения удалось обслужить большее количество клиентов. И прибыль компании стала увеличиваться. Однако через 6 месяцев количество клиентов стало постепенно уменьшаться. Хотя жалоб не было, но характер обслуживания уже перестал в полной мере удовлетворять клиентов. Прибыль компании пошла вниз. Руководство компании было в недоумении от результата управленческого решения.

В целях устранения возникшей проблемы руководством компании было подготовлено и проведено общее собрание сотрудников, на котором с помощью метода «мозгового штурма» были определены некоторые новые технологии продвижения туристических услуг на рынке.

Специалистами предприятия были проведены необходимые расчеты для обоснования рациональных вариантов решения (табл. 1).

Таблица 1.

Расчетные экономические показатели

Параметры	Варианты решения		
	1	2	3
Валовый доход, млн. руб.	240	270	320
Затраты, млн. руб.	210	200	220
Время реализации УР, мес.	6	12	18

Задачи:

1. Определить тип исследования и решения управленческой проблемы.
2. Определить и сформулировать проблему, стоящую перед менеджментом организации.
3. Определить тип проблемы.
4. Определить факторы, послужившие причиной возникновения указанной проблемы.

#### Задание 2

Рассчитать прибыль от выпуска продукции, рентабельность продукции и рентабельность продаж на начало планового года, исходя из следующих данных:

Показатели	Отчет за 9 месяцев текущего года	Ожидаемое исполнение плана за 4 квартал текущего года
Выпуск продукции		
По оптовым ценам предприятия	38600	10300

По полной себестоимости	31200	8100
-------------------------	-------	------

## 2.5. Критерии оценивания рефератов обучающихся

### Показатели и критерии оценки реферата

Максимальное количество баллов	Критерии
Очная форма обучения	
10	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
8	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
5	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

## Темы рефератов по разделам

### РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

1. Расчет экономии от снижения затрат на производство продукции (услуги).
2. Расчет дополнительных инвестиций и капиталовложений.
3. Эволюция концепций управления и оценки эффективности бизнеса
4. Современные концепции управления и оценки эффективности в организациях
5. Условия повышения эффективности процессов развития и процессов ресурсного обеспечения.
6. Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности организации.
7. Методы измерения производительности в организации.

### РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. СРМ - Корпоративное управление производительностью. 1.Основные подходы к разработке методик расчета эффективности системы управления.
2. .Основные положения методики расчета эффективности управления.
3. 3.Основные формы выявления экономического эффекта в сфере управления.
4. 4. Показатели эффективности предприятия.
5. 5. Методики расчета экономической эффективности предприятий.
6. ЕРМ - Корпоративное управление эффективностью.
7. Value Based Management (VBM) - управление, направленное на повышение стоимости компании.
8. Современные методы и модели повышения эффективности (MRP, ERP, CRM, SCM, BPM).
9. BPM – новое направление управления эффективностью в организации.

### РАЗДЕЛ 3. ИНСТРУМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Значение карты сбалансированных показателей
11. Сбалансированная система показателей (BSC) - инструмент реализации стратегии организации.
12. Разработка BSC (сбалансированной системы показателей) и KPI (ключевых показателей деятельности) компании: показатели и регламенты измерения.
13. Оптимизация бизнес-процессов через целевое управление.
14. Сбалансированная система показателей (BSC) - инструмент формализации и декомпозиции стратегических целей организации.
15. Значение карты сбалансированных показателей.
16. Механизм определения целевых значений ключевых показателей эффективности (KPI).
17. Связь KPI с основными факторами, определяющими стоимость компании.
18. Стратегическая карта инновационного развития - инструмент интеллектуальной системы стратегического управления.
19. Применения ключевых показателей эффективности в управлении инновациями.
20. Стратегические карты как инструмент внутреннего управленческого контроля.
21. Создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей.

## 2.6. Оценивание научной составляющей

**Критерии оценивания научной составляющей.** К общим критериям оценивания научной составляющей (научной статьи, тезисов доклада) относятся следующие: уровень постановки исследовательской проблемы; актуальность и оригинальность темы работы, ее практическая и/или теоретическая значимость; логичность доказательства (рассуждения); корректность в использовании литературных источников; количество проанализированных источников литературы по теме; глубина исследования; соответствие оформления работы общепринятым требованиям для научных трудов.

### Оценивание научной составляющей

Максимальное количество		Критерии
баллов		
Научная статья	Тезисы доклада	
10	5	Выставляется обучающемуся, если работа исследовательская, полностью посвящена решению одной научной проблемы, пусть не глобального плана, но сформулированной самостоятельно. Тема малоизученная, практически не имеющая описания, для раскрытия которой требуется самостоятельно делать многие выводы, сопоставляя точки зрения из соседних областей исследования. Цель реализована последовательно, сделаны необходимые выкладки, нет несущественной информации, перегружающей текст ненужными подробностями. Текст содержит все необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда даётся информация принципиального содержания (определения, описания, обобщения, характеристика, мнение, оценка т.д.), при этом автор умело использует чужое мнение при аргументации своей точки зрения, обращаясь к авторитетному источнику. Список литературы охватывает все основные источники по данной теме, доступные обучающемуся. Рассмотрение проблемы строится на достаточно глубоком содержательном уровне. Работа имеет чёткую структуру, обусловленную логикой темы, правильно оформленный список литературы, корректно сделанные ссылки и содержание.

8	4	<p>Выставляется обучающемуся, если работа частично поисковая – в работе есть проблемы, которые имеют частный характер (не отражающие тему в целом, а касающиеся только каких-то её аспектов). Тема с достаточным количеством «белых пятен», либо проблема поставлена достаточно оригинально, вследствие чего тема открывается с неожиданной стороны. В работе либо упущены некоторые важные аргументы, либо есть несущественная информация, перегружающая текст ненужными подробностями, но в целом логика есть. Текст содержит наиболее необходимые ссылки на авторов в тех случаях, когда делается информация принципиального содержания (определения, обобщения, описания, характеристика, мнение, оценка и т.д.). Список литературы имеет несколько источников, но упущены некоторые важные аспекты рассматриваемой проблемы. Рассмотрение проблемы строится на содержательном уровне, но глубина рассмотрения относительна. Работа в целом соответствует требованиям, но имеет некоторые недочёты, либо одно из требований не выполняется.</p>
6	3	<p>Выставляется обучающемуся, если работа в целом репродуктивна, но сделаны неплохие самостоятельные обобщения. Тема изученная, но в ней появились «белые пятна» вследствие новых данных, либо тема относительно малоизвестная, но проблема «искусственная», не представляющая истинного интереса для науки. В работе можно отметить некоторую логичность в выстраивании информации, но целостности нет. Противоречий нет, но ссылок либо практически нет, либо они делаются редко, далеко не во всех необходимых случаях. Список литературы представлен 1-2 источниками. Работа строится на основе одного серьёзного источника, остальные – популярная литература, используемая как иллюстрация. Работа имеет некую структуру, но нестрогую, требования к оформлению выдержаны частично.</p>



0	<p>Выставляется обучающемуся, если работа репродуктивного характера – присутствует лишь информация из других источников, нет обобщений, нет содержательных выводов. Тема всем известная, изучена подробно, в литературе освещена полно. При этом автор не сумел показать, чем обусловлен его выбор кроме субъективного интереса, связанного с решением личных проблем или любопытством. Работа представляет собой бессистемное изложение того, что известно автору по данной теме. В работе практически нет ссылок на авторов тех или иных точек зрения, которые местами могут противоречить друг другу и использоваться не к месту. Нет списка литературы. Работа поверхностна, иллюстративна, источники в основном имеют популярный характер. Оформление носит абсолютно случайный характер, обусловленный собственной логикой автора.</p>
---	--

**ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДОВАННЫХ НАПРАВЛЕНИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
(НАУЧНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**

1. Роль эффективности (производительности) труда в социально-экономической системе, ее сущность и функции.
2. Сущность и содержание эффективности труда.
3. СРМ - Корпоративное управление производительностью.
4. ВРМ - Управление производительностью бизнеса.
5. ЕРМ - Корпоративное управление производительностью.
6. Концепция сбалансированной системы показателей (ССП).
7. Инструменты целевого управления.
8. Современные зарубежные концепции эффективности и производительности труда.
9. Модели эффективности (производительности) труда.
10. Методы и способы измерения уровня и динамики эффективности (производительности) труда.
11. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования.
12. Разновидности показателей производительности труда и их экономическая характеристика.
13. Способы измерения результатов и затрат труда.
14. Организационное обеспечение внедрения системы управления результатами бизнеса.
15. Принципиальная классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику эффективности (производительности) труда, исходящая из сущности процесса труда.
16. Факторы роста эффективности (производительности), связанные с уровнем развития техники и технологии производства.
17. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы.
18. Организационные факторы роста эффективности (производительности) труда. Резервы роста производительности труда.

19. Естественные и социально-экономические предпосылки повышения производительности (эффективности) труда.
20. Методы расчета экономии затрат труда в организации.
21. Обоснование роста эффективности общественного труда на микро- и макро-уровне.
22. Методы прогноза роста эффективности: технико-экономический, индексный и укрупненный экономико-статистический.
23. Основное содержание и этапы реализации функции управления производительностью труда на предприятии.
24. Программы производительности труда и их содержание.
25. Материальные и моральные стимулы в управлении эффективностью (производительностью) труда.
26. Современные подходы к управлению эффективностью (производительностью) труда.
27. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах.
28. Управление качеством, планирование процедур повышения эффективности, измерение трудозатрат и нормирование труда, бухгалтерский учет и финансовый контроль как элементы управления производительностью труда.
29. Сбалансированная система показателей – инструмент реализации стратегии.
30. Составляющие сбалансированной системы показателей.
31. Методология внедрения сбалансированной системы показателей.
32. Механизм определения целевых значений ключевых показателей эффективности
33. Адаптация основных показателей эффективности к конкретным условиям и задачам каждого подразделения.

### КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№ п/ п	Содержание оценочного средства (вопросы к экзамену)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ В ОРГАНИЗАЦИЯХ</b> <b>Тема 1.1. Производительность труда в организации</b>		
1.	Общая характеристика процессов управления организации.	ПК-5.6 ПК-4.4
2.	Основные предпосылки повышения эффективности процессов управления.	ПК-5.6
3.	Содержание качественных характеристик системы управления организации.	ПК-4.4
4.	Содержание и способы улучшения надежности систем управления.	ПК-5.6
5.	Содержание и способы улучшения качественных характеристик: адаптивности, технологичности, самоорганизации и экономичности.	ПК-4.4
6.	Подходы к построению функциональной	ПК-5.6

	структуры процессов управления.	
7.	Взаимосвязь процессов развития и ресурсного обеспечения.	ПК-5.6
<b>Тема 1.2. Управление производительностью труда в организации</b>		
8.	Сущность эффективности управления	ПК-5.6
9.	Основные элементы управления эффективностью	ПК-4.4
10.	Основные принципы управления результатами бизнеса	ПК-5.6
11.	Элементы системы управления эффективностью	ПК-4.4
12.	Модели классификации факторов эффективности	ПК-5.6
13.	Внутренние факторы эффективности.	ПК-5.6
14.	Внешние факторы эффективности.	ПК-4.4
<b>Раздел 2. Управление эффективностью организаций</b>		
<b>Тема 2.1. Эффективность менеджмента организаций</b>		
15.	Критерии и показатели эффективности управления	ПК-4.4
16.	Оценка эффективности	ПК-4.4
17.	Условия повышения эффективности процессов развития и процессов ресурсного обеспечения.	ПК-4.4
18.	Подходы к разработке методики расчета эффективности системы управления.	ПК-4.4 ПК-5.6
19.	Основные положения методики расчета эффективности управления.	ПК-4.4 ПК-5.6
20.	Формы проявления экономического эффекта в сфере управления.	ПК-4.4
21.	Расчет экономии от снижения затрат на производство продукции (услуг).	ПК-5.6 ПК-4.4
<b>Тема 2.2. Оценка эффективности деятельности организации</b>		
22.	Расчет дополнительных инвестиций и капиталовложений.	ПК-5.6
23.	Управление производительностью труда в организации.	ПК-5.6
24.	Производительность труда и ее показатели.	ПК-5.6
25.	Субъекты и объекты производительности труда.	ПК-5.6
26.	Резервы роста производительности труда.	ПК-5.6
27.	СРМ - Корпоративное управление производительностью.	ПК-5.6
28.	ВРМ - Управление производительностью бизнеса.	ПК-5.6
<b>Тема 2.3. Современные концепции управления эффективностью в организациях</b>		
29.	ЕРМ - Корпоративное управление	

	производительностью.	
30.	Концепция сбалансированной системы показателей (ССП).	ПК-5.6
31.	Инструменты целевого управления.	ПК-5.6
32.	Инструменты коммуникации.	ПК-5.6
33.	Управление по целям и KPI.	ПК-5.6
34.	Постановка целей в организации	ПК-5.6
35.	Построение стратегических карт	ПК-5.6
<p align="center"><b>Раздел 3. Инструменты построения эффективной организации</b></p> <p align="center"><b>Тема 3.1. Сбалансированная система показателей как инструмент стратегического управления</b></p>		
36.	Основные направления развития инструментария стратегического управления	ПК-4.4 ПК-5.6
37.	Характеристика элементов стратегии: миссия, видение, ценности и конкурентные преимущества	ПК-4.4 ПК-5.6
38.	Сбалансированная система показателей - инструмент реализации стратегии.	ПК-4.4
39.	Составляющие сбалансированной системы показателей.	ПК-4.4 ПК-5.6
40.	Методология внедрения сбалансированной системы показателей	ПК-4.4
<p align="center"><b>Тема 3.2. Стратегическая карта и стратегические мероприятия организации</b></p>		
41.	Стратегическая карта инновационного развития - инструмент интеллектуальной системы стратегического управления.	ПК-5.6
42.	Применения ключевых показателей эффективности в управлении инновациями.	ПК-5.6
43.	Стратегические карты как инструмент внутреннего управленческого контроля.	ПК-5.6
44.	Создание синергии организации с помощью сбалансированной системы показателей	ПК-5.6
45.	Содержание и разработка стратегических мероприятий	ПК-5.6
<p align="center"><b>Тема 3.3. Ключевые показатели эффективности</b></p>		
46.	Связь KPI с основными факторами, определяющими стоимость компании	ПК-4.4 ПК-5.6
47.	Адаптация основных показателей эффективности к конкретным условиям и задачам каждого подразделения	ПК-4.4 ПК-5.6
48.	Механизм определения целевых значений ключевых показателей эффективности	ПК-4.4 ПК-5.6
49.	Адаптация основных показателей эффективности к конкретным условиям и	ПК-4.4 ПК-5.6

	задачам каждого подразделения	
50.	Организационное обеспечение внедрения системы управления результатами бизнеса.	ПК-4.4 ПК-5.6