

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»**

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МСЧН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 – Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2022_ г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях» является формирование научного представления о грейдинге, технологии его проведения и оценки результативности, а также изучение практического опыта, конкретных методов и способов анализа работ и определения значимости должностей

Задачами курса являются:

- передача знаний о системном подходе к кадровым технологиям, основанным на измерении и описании должностей;
- овладение практическим опытом, формирование представления о стратегии организации как источника требований к персоналу;
- анализ зарубежного и отечественного опыта, теоретических построений и методических средств решения управленческих проблем грейдинга и должностного статуса в системе управления персоналом;
- выработка навыков определения размеров окладов;
- развитие способностей к исследовательской деятельности;
- передача студентам опыта практического применения знаний в сфере управления человеческими ресурсами, освоения методик оценки должностей, с использованием шкалирования и балльной оценки;

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК 5.1- Понимает социальные и культурные основы функционирования общества, организаций и отдельных групп, учитывает их в работе. УК 5.2.- Понимает и применяет на практике социальные, этические и культурные нормы, принятые в обществе и профессиональной среде УК 5.3.- Осуществляет эффективное социальное взаимодействие, с учетом культурных особенностей представителей различных социальных групп, на основе принципов толерантности и взаимоуважения.
УК-7	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных	УК 7.1- Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях УК 7.2.- Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом УК 7.3.- Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.	профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных
ОПК- 1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>ОПК 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	<p>ОПК 2.1- Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.</p> <p>ОПК 2.2.- Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК 2.3.- Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.</p>
ОПК- 4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ОПК 4.1 - Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.</p> <p>ОПК 4.2 - Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды</p> <p>ОПК 4.3 - Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом,</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала
ОПК -5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК 5.1.- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения. ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом. ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК 4.1- Эффективно организует групповую / командную работу ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений **блока Б1. В.ДВ.01.01** ОП ВО

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Управление талантами	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		<p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Теория личности: психология, лидерство, работа в команде</p>	
УК-7	<p>Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.</p>	<p>Иностранный язык делового и профессионального общения HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>	<p>Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>
ОПК- 1	<p>Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p>	<p>Преддипломная практика Научно-исследовательская работа</p>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений	
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт HR-аналитика Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом	Преддипломная практика Научно-исследовательская работа

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом	

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях» составляет **3** зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, ак.ч.	36			36	
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18			18	
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18			18	
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	90			90	
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.					
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108		108	
	зач.ед.	3		3	

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Тема 1. Грейдинг и должностной анализ в системе управления персоналом.	Управление персоналом и анализ работы. Управление персоналом и грейдинг	ЛК, СЗ
Тема 2. Изучение работ: анализ, описание и оценка	Методология анализа работ. Методика анализа работ: PAQ, CMQ, FJA, O*NET.	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Тема 3. Технология грейдинга	Методы определения значимости должностей. Определение и оценка ключевых должностей. Изучение рыночной оплаты труда. Сопоставление окладов и «весов» должностей. Определение грейдов и групп грейдов. Определение размера окладов. Анализ и исправление несоответствий. Классические методы грейдинга: метод «Хэй Групп», метод «Уотсон Уайетт», метод оценки должностей компании «Кодак».	ЛК, СЗ
Тема 4. Компетенции и цели компании	Компетенции. Требования должности и компенсируемые факторы. Стратегии компании – источник требований к персоналу	ЛК, СЗ
Тема 5. Методика оценки должностей	Определение параметров должности. Использование шкалирования и балльной оценки. Методика ранжирования с использованием опросника. Методика оценки должностей на основе «личностного подхода»	ЛК, СЗ
Тема 6. Управление корпоративным поведением	Требования должности как заявка на подбор. Аттестация – оценка компетенции и результативности сотрудника. Выводы аттестации – карьера, обучение, мотивация	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Пивоваров С.Э. Международный менеджмент: Учебник для вузов. - 4-е изд. - СПб.: Питер, 2008. - 720 с.
2. Кибанов А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом – М.: Проспект, 2014
3. Грейдинг, трудинг и затратинг [Электронный ресурс] // «Top Career.ru» Энциклопедия карьериста, © 2007 MBA Consult. Режим доступа : http://www.topcareer.ru/db/tc/1087BAB5BDF0618C32574F40046D0D0/sem_material.html, свободный. Загл. с экрана
4. Стародесткая О. Что такое «Грейдинг» и кому он нужен? [Электронный ресурс] // HR в фокусе внимания, HRM.RU Режим доступа : <http://www.hrm.ru/db/hrm/121F876425E59F01C325734B0053E632/category.html>, свободный. Загл. с экрана
5. Уиддет С. Холлифорд С. Руководство по компетенциям [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/pages/hrm/competition.php>, свободный. Загл. с экрана
6. Всем сестрам по грейду: как работает грейдовая оплата труда [Электронный ресурс] https://top-career.ru/blog/grading_of_positions (Дата обращения 02.06.2021).
7. Филимонова, Ю. В. Грейдинг как развитие тарифной системы оплаты труда / Ю. В. Филимонова // Сборник научных трудов Ангарского государственного технического университета. – 2020. – Т. 1. – № 17. – С. 379-384. – DOI 10.36629/2686-7788-2020-1-379-384.
8. Земляная, В. А. Применение современных инструментов мотивации персонала на основе грейдов и КПЭ / В. А. Земляная, Л. А. Третьякова // Аспирант. – 2020. – № 1(52). – С. 47-51.

б) дополнительная литература

1. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учебное пособие/ - М.: ТК Велби, 2005. (гриф)
2. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие. 2-е изд., доп. и перераб. - Б.м., 2006. (гриф)
3. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.: Вершина, 2007.
4. Бадагуев Б.Т. Порядок проведения аттестации рабочих мест на предприятии / Б.Т. Бадагуев. – М.: Альфа-Пресс, 2010. - 112 с.
5. Шекшня С.В. Как эффективно управлять свободными людьми. Коучинг / С.В. Шекшня. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. - 206 с.
6. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби; Проспект, 2009.
7. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник - ("Учебники для программы МВА"). – М., - ИНФРА-М, 2009. С.92.
8. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: учеб пособие / Л.И. Лукичёва. – М.: Омега-Л, 2008. -263 с.
9. Рогожин М.Ю. Управление персоналом: практ пособие / М.Ю. Рогожин. – М.: ТК Велби; Проспект, 2008. 320 с.
10. Старр Д. Великолепный коучинг. Как стать блестящим коучем на своём рабочем месте / Джулия Старр. – М.: ИГ «Весь», 2011 – 144 с.
11. Смирнова И. Бизнес-кейсы. Управление персоналом / И. Смирнова. – М.: Инфотропик Медиа, 2010. – 152 с.
12. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации: учеб. пособие / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2008. – 512 с.
13. Филина, Ф.Н. Всё о работе директора по кадрам: лучшие кадровые решения / Ф.Н. Филина. – М.: Гроссмедиа; РОСБУХ, 2008. 304с.
14. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник самый ценный ресурс компании: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008.
15. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2010.
16. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. - М.: Новосибирск: ИНФРА-М; Изд-во НГАЭиУ, 2008.
17. **Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В.П. Чемяков. – М.: Вершина, 2008. 208с.**
18. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. –М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
19. Ржехин В. М., Алеханд Д. А., Коваленко Н. В. Разработка показателей эффективности подразделений, отделов, персонала. Пошаговая инструкция. – М.: Вершина, 2007.
20. Системы оплаты труда. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
21. Яковлева Т. Г. «Эффективные системы оплаты труда. Как построить оплату труда, чтобы она стимулировала работников трудиться с максимальной отдачей» М.: Альфа-Пресс , 2006.
22. Абакумова Н.Н. Политика доходов и заработной платы. М.:ИНФРА-М, 1999. (не переиздавалось)
23. Алкснис И. А. «Поощрительные системы оплаты труда : учеб. пособие для студентов спец. "Менеджмент организации" и "Упр. персоналом"»; М. : МИИТ , 2004.
24. Джордж Т. Милкович, Джерри М. Ньюман «Система вознаграждений и методы стимулирования персонала» М. : Вершина , 2005.
25. Чернова Е.А. «Грейды – новое слово в оплате труда или хорошо забытое старое?» ПАКК, Кадровый аспект, Декабрь 2005.

26. Скитяева И.М. «Системы долгосрочного стимулирования топ-менеджеров компании: варианты и возможности применения» ПАКК, Кадровый аспект, Август 2005.

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН
<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS
<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

- программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Microsoft Office 2013

Expert Systems

Корпорация Галактика (free)

SAP (договор)

Система БЭСТ-ОФИС

NetOp School

Mentor (free)

Symantec Endpoint Protection (free)

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях».

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях».

3. Кейсы, практические задания

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!** Режим доступа:

<https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=10198>

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Анализ работы и технология грейдинга в международных компаниях» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

**Доцент кафедры
менеджмента**



Гладышева И.В.

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

**Доцент кафедры
менеджмента**



Вавилина А.В.

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Зав.кафедрой менеджмента



Ефремов В.С.

Наименование БУП

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

**Доцент кафедры
менеджмента**



Вавилина А.В.

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

