

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13
Уникальный программный ключ:
ca953a01204891083f939673078ef1a989dae18a

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

Экономический факультет

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН 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)

2024 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается в 1 семестре 1 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 8 разделов и 11 тем и направлена на изучение следующих задач дисциплины: • раскрыть основные направления оценки работы с персоналом организации; • способствовать овладению приемами повышения эффективности труда и снижения текучести кадров; • ознакомление с современными методами определения эффективности, позволяющими сопоставлять расходы и доходы по управлению персоналом и разрабатывать пути их оптимизации, а также отработка знаний, умений и навыков в исследовательской деятельности. • сформировать, как профессионально ценное, аналитическое видение (позицию анализирующего наблюдателя) относительно взаимодействия «человек-человек», «человек-организация» на основе знания современных способов оценки эффективности трудовой деятельности.

Целью освоения дисциплины является рассмотрение экономических проблем и задач, стоящих перед руководителем фирмы, в развитии понимания экономических аспектов управления деятельностью фирмы и осознание связи между концепциями экономической теории и методологией менеджмента, а также выявление и усвоение закономерностей и тенденций достижения эффективности в управлении персоналом, определение возможности оптимизации затрат на управление персоналом для повышения эффективности труда работников организаций

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» 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-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры.; УК-6.2 Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии.; УК-6.3 Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.;
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 источников данными с целью эффективного использования	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 профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных;

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.; ОПК-3.2 Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.; ОПК-3.3 Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	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.; ОПК-4.2 Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды; ОПК-4.3 Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, 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	Способен к реализации 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;
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-5.1 Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале; ПК-5.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; ПК-5.3 Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Оценка эффективности труда и управления персоналом» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

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-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 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		<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> <i>HR-аналитика;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i> <i>Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях**;</i> <i>Этика бизнеса**;</i> <i>Корпоративная социальная ответственность**;</i> <i>Мировые информационные ресурсы**;</i> <i>IT-технологии работы с персоналом**;</i> <i>Нормирование и организация труда в международных компаниях**;</i> <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> <i>Профессиональный иностранный язык (факультатив);</i> <i>Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив);</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i>
УК-6	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки		<i>Преддипломная практика;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде;</i> <i>HR-аналитика;</i> <i>Управление талантами;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;</i>
ОПК-3	Способен разрабатывать и		<i>Научно-исследовательская</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		<i>работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i> <i>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i> <i>Кадровая безопасность и охрана труда;</i> <i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i>
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации		<i>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;</i> <i>HR-аналитика;</i> <i>Кадровая безопасность и охрана труда;</i> <i>Управление талантами;</i> <i>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</i> <i>Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом;</i> <i>Инновационные технологии принятия кадровых решений;</i> <i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i>
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач		<i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i> <i>HR-аналитика;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i> <i>Управление талантами;</i>
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		<i>Научно-исследовательская работа;</i> <i>Преддипломная практика;</i> <i>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;</i> <i>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика;</i>

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			<i>Кадровая безопасность и охрана труда; Управление талантами; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Анализ работы и технология грейдинга в международных организациях**; Нормирование и организация труда в международных компаниях**; Кадровый аудит**; Консалтинг в управлении персоналом**; Мировые информационные ресурсы**; IT-технологии работы с персоналом**;</i>
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		<i>Научно-исследовательская работа; Консалтинг в управлении персоналом**; IT-технологии работы с персоналом**; Корпоративная социальная ответственность**; Этика бизнеса**; Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика; Кадровая безопасность и охрана труда; Кадровый аудит**;</i>

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

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Оценка эффективности труда и управления персоналом» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			1
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	18		18
Лекции (ЛК)	0		0
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	81		81
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	9		9
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108
	зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Подходы к УЧР, сложившиеся к началу XXI века, и их влияние на эффективность работы с персоналом	1.1	Взаимосвязь работы и работника. Повышение результативности людей. Процессы изменений, протекающие на уровне личности, группы и организации. Их влияние на эффективность трудовой деятельности. Ключевые факторы, определяющие эффективность труда и составляющие эффективность организации. Цикл управления эффективностью труда. Алгоритм обеспечения эффективного труда в организации. Система управления эффективностью – понятие и построение. Инструменты определения № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем экономической эффективности организации: критерии, показатели, факторы, принципы, характеристика основных показателей эффективности.	СЗ
		1.2	Характеристика процессного, системного и ситуационных подходов к управлению персоналом. Их воздействие на выбор метода оценки эффективности. Взаимосвязь эффективности управления персоналом с результативностью труда каждого работника. Управление персоналом как особый вид профессиональной деятельности в рамках общей деятельности по управлению организацией. Изменение парадигмы управление персоналом.	СЗ
Раздел 2	Способы практической оценки эффективности деятельности	2.1	Способы практической оценки эффективности деятельности Эволюция представлений о доминирующих факторах эффективности организационных систем. Характеристика основных существующих в настоящее время подходов (способов) к оценке эффективности. Метод компетенций (профиль компетенций) – процедура, в ходе которой оценки специалиста сопоставляются с «идеальным» профилем должности.	СЗ
		2.2	Ассесмент-центр (Assesment Center) – метод, основанный на моделировании ключевых моментов деятельности для оценки имеющихся у работника профессионально значимых качеств. Рейтинговые методы – оценка работника в соответствии с предлагаемыми шкалами порядка или наименований. Сравнительные методы – руководители сравнивают деятельность своих подчиненных, не оценивая их личность. Выделяют 2 вида сравнительных методов: ранжирование и парное сравнение. Письменные методы аттестации – методы, содержащие подробное описание характеристик сотрудника (эссе) или его поведения в критических ситуациях (метод критических ситуаций). Метод 360 градусов – оценка производится самим специалистом, его руководителями	СЗ
		2.3	Оценка по системе сбалансированных	СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
			показателей (BSC) – метод, критерием оценки в котором выступают сбалансированные показатели, единые для всей организации. Ключевые показатели эффективности (KPI). Психодиагностические методы – методы, используемые для исследования личности специалиста, его стиля управления, уровня социального развития и др. Трудности, возникающие при проведении оценочных процедур. Содержание Performance review как процесса оценки результатов деятельности, компетенций и gap - разрыва между уровнями реальной и требуемой компетенции.	
Раздел 3	Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard))	3.1	Сбалансированная система показателей (ССП – BSC (Balanced Scorecard)) ССП как инструмент реализации стратегии организации. Концепция и состав ССП. Основные подходы к формированию ССП: подход Д.Нортон – Р.Каплана, подход Б.Беккера - Д.Ульриха, подход О.Тимошенко. Цели, задачи, принципы и этапы построения ССП. Построение причинно-следственных матриц по методу И.Брювера – Л.Левина. Выбор оптимального решения при балансировке ССП: технократический и эвристический подходы. Преимущества и недостатки применения ССП в российских условиях	СЗ
Раздел 4	Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators)	4.1	Ключевые показатели эффективности (KPI - Key Performance Indicators) Показатели труда – понятие и их виды. Критерии, используемые при оценке результатов труда персонала. Стандарты результативности, методы её оценки. Разработка ключевых показателей эффективности. Целевой и функциональный подходы. Основные принципы и этапы формирования системы KPI. Оценка результатов деятельности СУП на основе KPI по функциям управления персоналом. KPI как индивидуальный профессиональный коэффициент. Преимущества и недостатки системы KPI.	СЗ
Раздел 5	Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП)	5.1	Оценка эффективности деятельности HR-службы (СУП) Основные составляющие деятельности службы персонала (полезность, результативность и эффективность) и их характеристики. Цели HR- служб и кто их определяет (акционеры, топ- менеджмент, персонал). HR-цели, основанные № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем на стратегических целях организации. Оценка эффективности кадровой политики в целом, деятельности HR-службы по набору персонала, повышению качества рабочей силы, вознаграждению персонала; инвестиционных проектов по управлению персоналом, трудового потенциала организации. Управление кадровым обеспечением организации и его эффективность. Оценка эффективности работы службы персонала: основные принципы, критерии и методы оценки.	СЗ
Раздел 6	Текучесть персонала в	6.1	Текучесть персонала в системе борьбы за	СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
	системе борьбы за эффективность		эффективность Текучесть персонала и стратегия борьбы с ней. Сущность, виды и основные причины текучести персонала. Текучесть и удержание персонала. Лояльность персонала. Издержки и позитивные последствия текучести персонала. Современные подходы к оценке текучести персонала. Уровни текучести: естественная и избыточная текучесть. Основные показатели текучести. Нормы текучести персонала. Экономическая оценка ущерба от текучести персонала. Управление текучестью: сущность, этапы. Мобильность и стабильность персонала.	
Раздел 7	Управление эффективностью (производительностью) труда	7.1	Управление эффективностью (производительностью) труда Производительность труда: сущность, формы проявления, уровень. Понятие эффективности и продуктивности труда. Значение и факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда и механизм управления их использованием. Динамика производительности труда в постперестроечный период. Влияние производительности на прибыль. Оценка производительности труда. Основные показатели производительности труда. Концепция предельной производительности труда. Методы измерения производительности: векторный метод, многофакторная модель, многокритериальный метод. Управление производительностью труда.	СЗ
Раздел 8	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом	8.1	Социальная ответственность бизнеса в системе оценки эффективности управления персоналом Современные концепции социальной роли бизнеса: классический подход (теория корпоративного эгоизма), социально-экономический (теория корпоративного альтруизма), теория «разумного эгоизма», интегрированный подход. Корпоративная социальная ответственность: понятие, основные элементы. Основные № п/п Наименование тем дисциплины Содержание тем направления КСО в отечественных компаниях. Преимущества и недостатки КСО. Понятия, тесно связанные с КСО: социальные программы компании, заинтересованные стороны, социальные инвестиции, социальный отчет компании. Стандарты социальной отчетности. Социальные индексы. Международные и отечественные рейтинги репутации компаний. Лучшие работодатели – понятие и факторы выбора компании работодателя. Основные показатели, используемые для составления рейтинга «лучшие работодатели России». Формирование имиджа работодателя. Преимущества наличия бренда работодателя на внутреннем и внешнем рынке труда. Показатели оценки бренда работодателя	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)
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
Для самостоятельной работы	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

Основная литература:

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514891>

2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511033>

Дополнительная литература:

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510735>

2. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511552>

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 «Троицкий мост»

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.elsevier.com/locate/scopus/>

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

1. Курс лекций по дисциплине «Оценка эффективности труда и управления персоналом».

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

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 «Оценка эффективности труда и управления персоналом» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

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

РАЗРАБОТЧИК:

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	--

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Ефремов Виктор Степанович <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	---

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

<hr/> Доцент <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
---------------------------------------	----------------------	--