

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2025 11:57:15
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**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

Кадровый менеджмент: российский и международный опыт

(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)

2023 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» является обеспечение магистров необходимыми теоретическими знаниями, методическими приемами и практическими навыками кадрового менеджмента, обучению эффективным технологиям управления людьми в современных организациях в российской и зарубежной практике.

- усвоить базовые принципы научного управления кадрами на производстве, приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в управлении кадрами на предприятиях, а также овладение основными принципами и методами кадровой работы, навыками системного формирования и проведения эффективной кадровой политики.

При этом магистрам необходимо научиться методам работы с людьми и принятия эффективных кадровых решений в организации. Приоритетным в обучении является, то, что им предлагается системное овладение данной дисциплиной. Системное овладение учитывает, что одним не хватает практики и знания бизнеса, другим - теории и конкретных методик. Поэтому учебный курс «Кадровый менеджмент» интегрирует опыт работы в бизнесе, понимание законов бизнес-организаций и профессиональные системные технологические знания.

Задачи курса:

- получить ясные представления об особенностях процесса управления кадрами на производстве: российский и зарубежный опыт
- рассмотреть роль кадровой работы на предприятии: российский и зарубежный опыт
- изучить организационные механизмы управления кадрами на предприятиях различных сфер деятельности: российский и зарубежный опыт

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» 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-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	УК 1.1.- Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие УК 1.2.- Определяет и ранжирует информацию, требуемую для решения поставленной задачи УК 1.3.- Анализирует пути решения проблем мировоззренческого, нравственного и личностно-го характер на основе использования основных философских идей и категорий в их историческом развитии и социально-культурном контексте
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и	УК 4.1 - Выбирает стиль делового общения, в зависимости от языка общения, цели и условий партнерства УК 4.2 - Осуществляет поиск необходимой информации для решения стандартных

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	иностранным(ых) языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.	коммуникативных задач на русском и иностранном языках. УК 4.3- Использует диалог для сотрудничества в академической коммуникации общения с учетом личности собеседников, их коммуникативно-речевой стратегии и тактики, степени официальности обстановки
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	УК 5.1- Находит и использует при социальном и профессиональном общении информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп УК 5.2.- Осуществляет сбор информации по заданной теме с учетом этносов и конфессий, наиболее широко представленных в точках проведения исследования УК 5.3.- Придерживается принципов недискриминационного взаимодействия при личном и массовом общении в целях выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции
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	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. 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. 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.
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,

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность
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, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала</p>
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК 1.3 - Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями высшего руководства</p>
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации	<p>ПК 2.1.- Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой</p> <p>ПК 2.2.- Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК 2.3.- Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты</p>
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<p>ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу</p> <p>ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	<p>ПК 7.1- Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний)</p> <p>ПК 7.2.- Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии)</p> <p>ПК 7.3.- Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала</p>

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» относится к обязательной части базовой компоненты, формируемой участниками образовательных отношений блока **Б.1.О.02** учебного плана.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

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-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кадровая политика
УК-4	Способен применять современные коммуникативные технологии на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых)		Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	языке(ах) для академического и профессионального взаимодействия.		Инновационные технологии принятия кадровых решений
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия.	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
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	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кадровая безопасность и охрана труда Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений
ОПК-4	Способен проектировать	Современные проблемы управления персоналом в	HR-аналитика

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	международных компаниях	Теория личности: психология, лидерство, работа в команде научно-исследовательская работа Преддипломная практика
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации		Современные технологии управления развитием среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
ПК-2	Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации		Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика научно-исследовательская работа Преддипломная практика
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации		Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Кросс-культурный менеджмент Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Управление талантами Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена научно-исследовательская работа Преддипломная практика

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

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» составляет **6** 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			
Курсовая работа	72	72			
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	18	18			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	216	216		
	зач.ед.	6	6		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Кадровая политика и кадровая стратегия на предприятиях: зарубежная и российская практика.	Кадровая политика и кадровая стратегия как элементы эффективного кадрового менеджмента на современном предприятии. Разработка кадровой политики и кадровой стратегии. Оценка состояния системы управления человеческими ресурсами на предприятии и определение приоритетных направлений для развития.	ЛК, СЗ
Управление человеческими ресурсами: основные понятия	Аспекты, характеризующие смысловую версию УЧР. Три уровня системы УЧР: архитектура системы, варианты альтернативной политики, процессы и практика Основные цели, задачи, функции управления человеческими ресурсами	ЛК, СЗ
Технология поиска, подбора и система найма и адаптации персонала	Оценка потребности в персонале; Технология поиска и отбора кандидатов; Первичная диагностика и отбор кандидатов; Источники привлечения кандидатов; Формула успешного найма; Основные цели адаптации новых сотрудников; Этапы адаптации Программа адаптации. Итоги прохождения периода адаптации	ЛК, СЗ
Мотивация, как условие эффективности	Требования к построению системы мотивации; Принципы мотивации персонала; Материальная	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
процесса использования человеческих ресурсов	мотивация: современный подход; Система нематериальной мотивации персонала	
Развитие персонала, организация персонального и должностного роста	Разработка программ обучения и программ развития для различных категорий персонала. Виды и формы обучения. Обучение на рабочем месте. Обучение за пределами рабочего места. Показатели и критерии оценки эффективности обучения. Карьера, ее сущность и виды. Горизонтальная и вертикальная карьера. Моделирование карьеры как элемент мотивации к труду. Выбор подходящего типа карьеры для различных категорий работников по конкретному предприятию.	ЛК, СЗ
Зарубежный опыт работы с персоналом	Анализ технологий, инструментария УЧР в XXI в Коучинг, моббинг, аутсорсинг, тимбилдинг и т. д. Эффективность использования в современном мире, управлении организацией и т. д.	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. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
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. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ____ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
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. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W

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

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518965>

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519618>.

3. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519732>

4. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/511328>

5. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/510775>

б) дополнительная литература

1. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков;

Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА-М. 2015
3. Рогожин, М.Ю. Справочник кадровика : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М.; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 399 с. : ил. - Библиогр.: с. 189-190. - ISBN 978-5-4475-2574-3; [Электронный ресурс]. : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253715>
4. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2013.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14628>.— ЭБС «IPRbooks».
5. Аксенова Е. А. Стратегический ассесмент: Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений : учеб. пособие для вузов ; рек. УМО по клас. унив. образованию / Е. А. Аксенова. – М.: Аспект Пресс, 2012. – 352 с.
6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами = A handbook human resource management practice : учеб. по программам МВА ; рек. Эксперт. советом М-ва образования РФ / М. Армстронг. – 8-е изд. ; пер. с англ. // под ред. С. К. Мордовина.

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»

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/>
- программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Adobe CS6 Desing Premium

Microsoft Office 2013

Expert Systems (25)

Система БЭСТ-ОФИС (free)

Eviews 7.0 (21)

Корпорация Галактика (free)

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 «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт».

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» (при наличии лабораторных работ).

3. Методические указания по выполнению и оформлению курсовой работы по дисциплине «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» (при наличии КР/КП).

4. Практические ситуации, кейсы, тесты

* - 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=5231>

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 «Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

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

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:
Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры
менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

