

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории

Авторы-составители: Буторина Оксана Вячеславовна

Рабочая программа дисциплины

ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Код УМК 93543

Утверждено
Протокол №7
от «04» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Экономика управления персоналом

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление персоналом организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Экономика управления персоналом** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

ПК.5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10
Объем дисциплины (з.е.)	4
Объем дисциплины (ак.час.)	144
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	56
Проведение лекционных занятий	28
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	88
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (10 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Экономика и управление персоналом

Рабочая программа курса «Экономика управления персоналом» разработана на основании государственного образовательного стандарта по данному направлению подготовки в соответствии с федеральным компонентом государственного образовательного стандарта по направлению «Управление персоналом».

Дисциплина «Экономика управления персоналом» является частью профессионального цикла дисциплин подготовки студентов по направлению управление персоналом. Дисциплина нацелена на формирование профессиональной компетенции - способен работать самостоятельно и в коллективе, умеет находить и принимать организационно-управленческие решения, оценивать их эффективность.

Содержание дисциплины охватывает круг проблем, связанных с психологией, социологией организации. Дисциплина «Экономика управления персоналом» является одним из ведущих курсов в подготовке молодых специалистов и технического, и гуманитарного направления в силу того, что они уже через короткое время становятся руководителями низового или среднего уровня. В связи с этим целью курса является получение системы знаний современного механизма управления персоналом в российских организациях, а также формирование практических умений и навыков оценки эффективности системы управления персоналом и проведения кадровой политики на предприятиях и в организациях. Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: входной контроль в форме устного опроса, рубежный контроль в форме проверки выполнения домашнего задания, защиты практических работ и контроля самостоятельной работы студентов в письменной или устной форме. Аттестация по усвоению содержания дисциплины проводится в форме курсового экзамена.

Раздел 1. Теоретико-методологические основы экономики управления персоналом организации

В первом разделе рассматриваются следующие темы:

- 1.1. Эволюция организации как структуры управления персоналом
- 1.2. Целеполагание и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом
- 1.3. Показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда
- 1.4. Экономическая оценка человеческого капитала и трудового потенциала организации

Раздел 2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом организации

Во втором разделе рассматриваются следующие темы:

- 2.1. Организационно-экономические нормативы и анализ трудовых показателей организации
- 2.2. Планирование и бюджетирование затрат в управлении персоналом организации
- 2.3. Современные проблемы производительности труда в России. Теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда
- 2.4. Функционально-стоимостной анализ функционирования системы управления персоналом организации и деятельности ее персонала
- 2.5. Аудит и контроллинг персонала в системе управления персоналом: сущность и цели аудита персонала и системы управления персоналом. Оценка деятельности службы управления персоналом и кадровых рисков
- 2.6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Раздел 3. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

итоговый контроль в форме тестирования

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9457-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/452929>
2. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малув. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

Дополнительная:

1. Наговицына Л. В. Система управления персоналом в бизнесе: учебное пособие для студентов экономического факультета, обучающихся по специальности "Экономическая теория"/Л. В. Наговицына.-Пермь:Пермский государственный национальный исследовательский университет,2012, ISBN 978-5-7944-1857-6.-114.-Библиогр.: с. 113-114
2. Управление персоналом организации: учебник для вузов/Государственный университет управления.- Москва:ИНФРА-М,2000, ISBN 5-86225-328-9.-512.-Библиогр.: с. 502-509

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.garant.ru> Гарант

<http://www.consultant.ru> КонсультантПлюс

<http://www.gks.ru> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Экономика управления персоналом** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
 2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
 3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
 4. Интернет-сервисы и электронные ресурсы.
 5. необходимое лицензионное и (или) свободно распространяемое программное обеспечение:
 - Офисные пакеты приложений;
 - Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
 - Программы, демонстрации видео материалов
- Консультант-Плюс: справочная правовая система, Гарант

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Аудитория для проведения занятий лекционного типа: ноутбук с установленным ПО; мультимедийное оборудование (проектор, экран); аудиосистема, включенная в структуру персонального ноутбука или мультимедийного оборудования; маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел);

Аудитория для практических занятий: ноутбук с установленным ПО; маркерная и (или) меловая доска; Помещение для самостоятельной работы: помещения библиотеки ПГНИУ; компьютерный класс (с персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной сетям);

Помещение для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория, оснащенная маркерной и (или) меловой доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Экономика управления персоналом**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.5

владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>В результате изучения дисциплины обучающийся должен: Знать: - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда; - сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом; - показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда - сущность и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации Уметь: - апробировать подходы к управлению производительностью труда; - разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом; - выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда, о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации Отсутствие умений апробировать подходы к управлению производительностью труда; разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда; использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом; оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда; выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	<p>процессе труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации <p>Владеть навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом; - оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда; - выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации. 	<p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Наличие знаний о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда, о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации</p> <p>Отсутствие умений апробировать подходы к управлению производительностью труда; разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда; использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p> <p>Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом; оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда; выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Отсутствие знаний о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда, о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направления развития человеческого капитала работника и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>трудового потенциала организации Наличие умений апробировать подходы к управлению производительностью труда; разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда; использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации</p> <p>Отсутствие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом; оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда; выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Наличие знаний о теоретических и практических подходах к управлению производительностью труда, о сущности целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом, о показателях, характеризующих элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда, о сущности и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации</p> <p>Наличие умений апробировать подходы к управлению производительностью труда; разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом, выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда; использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>трудового потенциала организации Наличие навыков обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом; оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда; выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Экономика и управление персоналом Входное тестирование	Знает особенности функционирования рынка труда, сущность и особенности формирования затрат организаций в целом, а также на развитие персонала Умеет решать типовые задачи по управлению затратами организации и формированию доходов, оптимизации численности работников

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 1. Теоретико - методологические основы экономики управления персоналом организации Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом; - показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда- сущность и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации Умеет систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом; - выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда;- использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации Владеет навыками апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности;</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом организации Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда;- основы функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации;- методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Умеет - собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом;- апробировать подходы к управлению производительностью труда;- анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа;- разрабатывать проекты по совершенствованию системы и технологий управления персоналом Владеет навыками обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом;- разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом;- оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5 владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 3. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом; - показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда- сущность и направления развития человеческого капитала работника и трудового потенциала организации- сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации; - теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда;- основы функционально-стоимостного анализа функционирования системы управления персоналом организации;- методики оценки экономической и социальной эффективности управления персоналом организации Умеет систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом; - выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда;- использовать методический инструментарий оценки человеческого капитала работников и трудового потенциала организации ; - собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом;- апробировать подходы к управлению производительностью труда;- анализировать систему управления персоналом организации на основе функционально-стоимостного анализа;- разрабатывать проекты по</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
		совершенствованию системы и технологий управления персоналом Владеет навыками апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности;- оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда;- выявления направлений развития человеческого капитала работников и трудового потенциала организации- обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом;- разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом;- оценки эффективности системы управления персоналом на основе функционально-стоимостного анализа;

Спецификация мероприятий текущего контроля

Экономика и управление персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	20
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	14
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	9
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0

Раздел 1. Теоретико - методологические основы экономики управления персоналом организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	30
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	21
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	13
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	7

Раздел 2. Экономика анализа, планирования и управления персоналом организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых задний превышает 90%	30
количество правильно решенных тестовых задний превышает 70%	21
количество правильно решенных тестовых задний превышает 40%	13
количество правильно решенных тестовых задний не превышает 40%	7

Раздел 3. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых задний превышает 90%	40
количество правильно решенных тестовых задний превышает 70%	28
количество правильно решенных тестовых задний превышает 40%	17
количество правильно решенных тестовых задний не превышает 40%	9