

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Полякова Анна Александровна**

Рабочая программа дисциплины

ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Код УМК 98484

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Основы кадровой политики и кадрового планирования

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 человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Основы кадровой политики и кадрового планирования** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ПК.1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Индикаторы

ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу

ПК.4 Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала

Индикаторы

ПК.4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда

ПК.5 Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

Индикаторы

ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики

ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	7
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) Защищаемое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (7 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Цель, задачи, содержание курса

Содержание курса «Основы кадровой политики и кадрового планирования» и его место в системе учебных дисциплин направления подготовки «Управление персоналом». Цели и задачи изучения курса. Необходимость и актуальность изучения курса в современных условиях хозяйствования. Роль учебной дисциплины «Основы кадровой политики и кадрового планирования» в процессе подготовки менеджера по управлению персоналом.

Тема 2. Кадровая политика в системе управления персоналом организации. Проблемы кадровой политики

Понятие и типы кадровой политики организации. Роль кадровой политики в обеспечении функционирования системы управления персоналом организации. Типы кадровой политики, их сравнительная характеристика. Правила и нормы, формирующие содержание кадровой политики организации. Факторы, определяющие выбор кадровой политики организации.

Тема 3. Кадровая политика в системе стратегического управления организацией. Защита и обоснование перед руководством

Место кадровой политики в процессе стратегического управления организацией. Кадровая политика как инструмент реализации стратегии развития организации. Соотношение кадровой политики и кадровой стратегии организации. Понятие и классификация кадровых стратегий организации.

Тема 4. Основные элементы кадровой политики организации

Основные элементы кадровой политики: политика занятости, политика обучения, политика оплаты труда, политика благосостояния, политика трудовых отношений, компенсационная политика.

Тема 5. Формирование кадровой политики организации. Структура расходов

Принципы формирования кадровой политики организации. Цели и задачи разработки кадровой политики. Этапы разработки кадровой политики. Ограничения, влияющие на формирование кадровой политики организации. Разработка кадровых мероприятий, необходимых для реализации кадровой политики организации. Финансовое обеспечение процесса разработки и реализации кадровой политики организации.

Тема 6. Основы кадрового планирования.

Понятие и виды кадрового планирования. Цель и задачи кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе планирования деятельности организации. Стратегическое и тактическое кадровое планирование. Структура подразделов сводного плана по труду и персоналу организации. Информационное обеспечение кадрового планирования. Организация кадрового планирования на предприятии.

Тема 7. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Планирование потребности в персонале по категориям работников организации. Баланс рабочего времени одного рабочего. Методы планирования численности рабочих. Методы планирования численности руководителей, специалистов и служащих. Планирование высвобождения персонала и дополнительной потребности в нём.

Тема 8. Планирование производительности труда персонала.

Понятие и показатели производительности труда персонала. Методика расчёта роста производительности труда по технико-экономическим факторам. Планирование трудоёмкости работ по выполнению плана производства. Определение резервов роста производительности труда персонала. Планирование индекса соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

персонала.

Тема 9. Планирование оплаты труда персонала. Современные элементы системы материального стимулирования

Состав фонда оплаты труда персонала. Планирование ФЗП рабочих-сдельщиков. Планирование ФЗП рабочих-повременщиков. Планирование ФЗП руководителей, специалистов и служащих. Планирование фонда дополнительной заработной платы. Планирование ФОТ персонала. Планирование средней заработной платы персонала организации. Современные элементы материального стимулирования: участие в прибыли, система KPI и т.д.

Тема 10 План-фактный анализ показателей по труду и заработной плате

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Анализ привлечения и использования персонала. Анализ трудоёмкости продукции. Анализ производительности труда. Анализ использования фонда рабочего времени. Анализ использования фонда оплаты труда. Анализ социальной защищённости членов трудового коллектива предприятия.

Тема 11. Новые технологии кадрового планирования.

Совершенствование традиционных технологий кадрового планирования в современных условиях хозяйствования. Бюджетирование деятельности персонала. Планирование деятельности новаторских коллективов (проектных команд). Учёт рисков, связанных с привлечением и использованием персонала, в процессе кадрового планирования. Самопланирование.

Тема 12. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования в организации.

Влияние кадровой политики и кадрового планирования на эффективность деятельности организации. Виды эффекта. Качественный и количественный эффект. Показатели оценки эффективности использования персонала в организации

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 аудиторные 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. Пугачев В. П. Планирование персонала организации: Учебное пособие/Пугачев В. П..- Саратов:Вузовское образование,2018, ISBN 978-5-4487-0221-1.-233.
<http://www.iprbookshop.ru/74954.html>

Дополнительная:

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций : учебное пособие / составители С. В. Левушкина. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2014. — 168 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].
<http://www.iprbookshop.ru/47307.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

" : <https://hr-portal.ru/varticle/upravlenie-personalom> портал "управление персоналом"

" : <https://hr-portal.ru/varticle/upravlenie-personalom> портал "управление персоналом"

" : <https://hr-portal.ru/varticle/upravlenie-personalom> портал "управление персоналом"

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

Образовательный процесс по дисциплине **Основы кадровой политики и кадрового планирования** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных 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) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой

(проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. «Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета».

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
Основы кадровой политики и кадрового планирования**

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

ПК.5

Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики</p>	<p>Знать: основы и составляющие элементы корпоративной социальной политики уметь: Сбирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации владеть: навыками анализа планов, стратегии и структуры организации</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител Отсутствие знаний. не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об основах корпоративной социальной политики организации. Отсутствуют знания и умения.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн Обучающийся не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с разработкой социальной политики в организации.. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о процессе разработке корпоративной социальной политики.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо Обучающийся показал полное понимание основ разработки корпоративной социальной политики организации, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p style="text-align: center;">Отлично Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания материала по основам разработки корпоративной социальной политики организации, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенции.</p>
<p>ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по</p>	<p>Знать: структуру, цели, стратегию и кадровой политики организации</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител Отсутствие знаний. не знает основ дисциплины, необходимых при</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
реализации и оценке корпоративной социальной политики	Уметь: планировать и реализовывать мероприятия по оценке корпоративной социальной политики, проводить оценку ее эффективности Владеть: методами оценки эффективности корпоративной социальной политики	<p>Неудовлетворител формировании компетенции, не имеет представления о мероприятиях по реализации и оценке корпоративной социальной политики. Отсутствуют знания и умения.</p> <p>Удовлетворительн Обучающийся не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с мероприятиях по реализации и оценке корпоративной социальной политики. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о процессе реализации и оценке корпоративной социальной политики.</p> <p>Хорошо Обучающийся показал полное понимание представления о мероприятиях по реализации и оценке корпоративной социальной политики. знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания материала о мероприятиях по реализации и оценке корпоративной социальной политики, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией.</p>

ПК.1

Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в	Знать: порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах, методы определения потребности в персонале	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний. не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о методах определения</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу	<p>Уметь: Собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, определять перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Владеть: методами определения потребности в персонале</p>	<p>Неудовлетворител потребности в персонале на основе анализа организации работ на различных участках производства. Отсутствуют знания и умения.</p> <p>Удовлетворительн Обучающийся не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с выбором метода определения потребности в персонале на основе анализа организации работ на различных участках производства. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о порядке определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Хорошо Обучающийся показал полное понимание методов определения потребности в персонале на основе анализа организации работ на различных участках производства, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания материала по теме, а также умения по определению потребности в персонале на основе анализа организации работ на различных участках производства и стратегических целях управления, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией.</p>

ПК.4

Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.4.2 Решает задачи	Знать: основы формирования системы оплаты труда,	<p>Неудовлетворител Отсутствие знаний. не знает основ</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
формирования системы оплаты труда	<p>современные методы материальной мотивации</p> <p>Уметь: планировать и обосновывать системы оплаты труда для разной категории персонала, оценивать эффективность системы оплаты труда на предприятии</p> <p>Владеть: навыками расчета оплаты труда, фонда заработной платы</p>	<p>Неудовлетворител дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о системах оплаты труда в организациях. Отсутствуют знания и умения.</p> <p>Удовлетворительн Обучающийся не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с разработкой и обоснованием эффективности системы оплаты труда в организациях. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании системы оплаты труда в организациях.</p> <p>Хорошо Обучающийся показал полное понимание о разработке и обосновании эффективности системы оплаты труда в организациях. знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания материала по формированию системы оплаты труда и оценке ее эффективности, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</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 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1.Цель, задачи, содержание курса Входное тестирование	знание понятийного аппарата
ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Тема 5. Формирование кадровой политики организации. Структура расходов Письменное контрольное мероприятие	Знание: основ корпоративной социальной политики Умение: анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации Владение: навыки анализа планов и стратегии организации
ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно- управленческие решения по персоналу	Тема 7. Планирование потребности в трудовых ресурсах Письменное контрольное мероприятие	Знать: методы определения потребности в трудовых ресурсах Владеть методикой расчёта роста производительности труда по техничко-экономическим факторам, методами определения численности персонала по всем категориям работников Уметь:рассчитать необходимое количество персонала исходя из объемов производства и темпов роста (снижение) производительности.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда	Тема 9. Планирование оплаты труда персонала.Современные элементы системы материального стимулирования Защищаемое контрольное мероприятие	Знать: формы начисления заработной платы, виды стимулирующих выплат, составляющие фонда оплаты труда персонала. Понимать специфику планирования фонда заработной платы отдельных категорий лиц.Уметь рассчитывать заработную плату отдельных категорий работников, планировать изменение заработной платы исходя из влияние различных факторовВладеть: методами начисления заработной платы по выбранной системе и форме начисления
ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики	Тема 12. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования в организации. Письменное контрольное мероприятие	Знать: Критерии оценки эффективности кадровой политики, методы кадрового планирования. Уметь произвести оценку кадрового планирования в организации. Уметь определить влияние кадровой политики и кадрового планирования на эффективность деятельности организации. Владеть навыками применения показателей оценки эффективности кадровой политики

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1.Цель, задачи, содержание курса

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
за развернутое определение понятия	1

Тема 5. Формирование кадровой политики организации. Структура расходов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый правильный ответ вопроса с дополнением фразы(понятие, определения) выставляется	2
За каждый правильный ответ закрытого вопроса выставляется	1

Тема 7. Планирование потребности в трудовых ресурсах

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
за правильно решенную задачу	2
за правильный ответ в тесте	1

Тема 9. Планирование оплаты труда персонала.Современные элементы системы материального стимулирования

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **10**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый правильный ответ в задаче выставляется	5
даны ответы на все вопросы задачи, но при этом имеются незначительные ошибки в расчетах	3
даны ответы с решением на часть вопросов в задаче	2

Тема 12. Оценка эффективности кадровой политики и кадрового планирования в организации.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

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

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

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый правильный ответ в задаче выставляется	3
За каждый правильный ответ открытого вопроса выставляется	2
За каждый правильный ответ закрытого вопроса выставляется	1