

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ / О.В. Юсупова

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.04 «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и управление организацией"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и управление организацией"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

**Б1.В.01.04 «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования
управления персоналом»**

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
психологических наук,
доцент

(должность, степень, ученое звание)

Н.Н Сатонина

(ФИО)

Заведующий кафедрой

А.В. Васильчиков, доктор
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

П.Г Лабзина, кандидат
педагогических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

А.В. Васильчиков, доктор
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	7
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	11
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	12
4.1 Содержание лекционных занятий	12
4.2 Содержание лабораторных занятий	12
4.3 Содержание практических занятий	12
4.4. Содержание самостоятельной работы	13
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	13
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	14
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	14
9. Методические материалы	14
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	15

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	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 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом		Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей		Знать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	
	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	Знать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей
ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач		Уметь современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	

		ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Владеть комплексным подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом
	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 механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Знать комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Владеть инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования
		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческого потенциал персонала	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации
	ПК-2 Способен выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Уметь Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами

	<p>ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом</p>	<p>Знать источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом</p>
	<p>ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом</p>	<p>Уметь Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом</p>
<p>ПК-4 Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение</p>	<p>ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал</p>	<p>Уметь Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал</p>
	<p>ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал</p>	<p>Уметь Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал</p>
	<p>ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации</p>	<p>Уметь Оценивать эффективность использования бюджетных средств на персонал организации</p>
<p>ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности</p>	<p>ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом</p>	<p>Знать основное содержание экономических методов управления персоналом</p>
	<p>ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом</p>	<p>Уметь выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом</p>
	<p>ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа</p>	<p>Уметь обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа</p>
	<p>ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом</p>	<p>Уметь внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом</p>
<p>Универсальные компетенции</p>		

Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Уметь Критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Уметь Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **вариативная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины

ОПК-1	<p>Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Мастерская инноваций (проектная мастерская); Оценка результативности персонала; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика</p>	<p>Антикризисное управление персоналом; Инженерное предпринимательство; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>
ОПК-2	<p>Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: профессиональная практика; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>

ОПК-3	<p>Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала</p>	<p>Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>
ПК-1	<p>Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные проблемы управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала; Учебная практика: научно-исследовательская практика; Формирование команды</p>	<p>Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>

ПК-2	<p>Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области информационных технологий; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации</p>	<p>Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>
ПК-4	<p>Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Технологии управления развитием персонала</p>	<p>Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>
ПК-7	<p>Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Оценка результативности персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Разработка стратегии управления персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Формирование команды</p>	<p>Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>

УК-1	<p>Бюджетирование управления персоналом; Кадровый консалтинг и аудит; Контроллинг персонала; Мастерская инноваций (проектная мастерская); Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области информационных технологий; Оценка результативности персонала; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Разработка стратегии управления персоналом; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика; Формирование команды</p>	<p>Инженерное предпринимательство; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка эффективности службы управления персоналом; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом</p>	<p>Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика</p>
------	--	--	--

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	2	2
Практические занятия	2	2
Внеаудиторная контактная работа, КСР	2	2
Контроль	4	4
Итого: час	72	72

Итого: з.е.	2	2
-------------	---	---

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Основы разработки проектов совершенствования системы управления персоналом	0	0	2	64	66
	КСР	0	0	0	0	2
	Контроль	0	0	0	0	4
	Итого	0	0	2	64	72

4.1 Содержание лекционных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц; рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Основы разработки проектов совершенствования системы управления персоналом	Управление персоналом организации. Анализ показателей системы управления персоналом организации. Классификация затрат на персонал. Затраты, связанные с совершенством системы и технологии управления персоналом организации.	Персонал предприятия как объект управления. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами; взаимосвязь и отличие. Численность персонала. Движение персонала и его анализ. Категории персонала. Структура персонала. Понятие «затраты на персонал». Классификация затрат на персонал. Способы оценки затрат на персонал. Методы определения затрат. Единовременные и текущие затраты. Структура затрат на разработку и внедрение оргпроекта системы управления персоналом	2
Итого за семестр:				2
Итого:				2

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
3 семестр			
Основы разработки проектов совершенствования системы управления персоналом	Подготовка докладов: Практика ведущих компаний по рассматриваемому вопросу	Виды и способы оценки затрат, связанных с совершенством системы и технологии управления персоналом организации. Самостоятельное изучение вопроса	64
Итого за семестр:			64
Итого:			64

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Психология эффективного стратегического управления персоналом; ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/81838.html	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
2	Эффективная работа с персоналом; Ай Пи Эр Медиа, 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 79699	Электронный ресурс
Учебно-методическое обеспечение		
3	Горбунова, Ю.Н. Экономика управления персоналом : учеб.пособие / Ю. Н. Горбунова, Г. П. Гагаринская, С. С. Верещагина; Самар.гос.техн.ун-т, Экономика и управление организацией.- Самара, 2016.- 118 с.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu elib 3254	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
-------	--------------	---------------	------------------------

1	Microsoft Windows XP Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
---	--	------------------------	--------------

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Правительство Самарской области	http://www.samregion.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Сервер органов государственной власти "Официальная Россия"	http://www.gov.ru/	Ресурсы открытого доступа
3	POLPRED.COM - лучшие статьи информагентств и деловой прессы	http://polpred.com/news/	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия null

Практические занятия

-аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), программное обеспечение: MS Excel, MS Word;

-аудитория, оснащенная учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Самостоятельная работа

-компьютерный класс, оснащенный компьютерами с доступом в Интернет и обеспечивающие доступ в электронно-информационную образовательную среду СамГТУ;

-презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентационные материалы);

-пакеты ПО общего назначения (MS Excel, MS Word);

- материально-техническое обеспечение НТБ СамГТУ;

- ресурсы УИТ СамГТУ.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;

2. проработка конспекта лекции;

3. чтение рекомендованной литературы;

4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;

5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной

литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.01.04 «Оценка экономической и социальной
эффективности совершенствования управления
персоналом»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01.04 «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования
управления персоналом»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2022
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и управление организацией"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и управление организацией"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	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 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом		Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей		Знать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	
	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;	ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	Знать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей
ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач		Уметь современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	

		ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Владеть комплексным подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом
	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 механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Знать комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Владеть инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования
		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации

Профессиональные компетенции

Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческого потенциал персонала	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации
	ПК-2 Способен выбирать направление деятельности системы управления человеческими ресурсами, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Уметь Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами

	ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	Знать источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом
	ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом	Уметь Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом
ПК-4 Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	Уметь Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал
	ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	Уметь Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал
	ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	Уметь Оценивать эффективность использования бюджетных средств на персонал организации
ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Знать основное содержание экономических методов управления персоналом
	ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Уметь выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
	ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Уметь обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
	ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом
Универсальные компетенции		

Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Уметь Критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников
		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Уметь Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Основы разработки проектов совершенствования системы управления персоналом				
ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом		Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Знать современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Вопросы к зачету	Нет	Да
ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом		Вопросы к зачету	Нет	Да

ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	Уметь современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Владеть комплексным подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Знать комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да
ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Владеть инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику организации	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческого потенциал персонала		Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом		Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-2.1 Применяет методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Уметь Применять методы разработки направления деятельности системы управления человеческими ресурсами	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-2.2 Определяет источники и методы сбора информации, осуществляет их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	Знать источники и методы сбора информации, осуществлять их поиск на основе поставленных целей для достижения выбранного направления развития системы управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да
ПК-2.3 Оценивает последствия выбора направления развития системы управления персоналом	Уметь Оценивать последствия выбора направления развития системы управления персоналом	Доклад, кейс-задание	Да	Нет

ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	Уметь Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	Уметь Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	Уметь Оценивать эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Знать основное содержание экономических методов управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да
ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Уметь выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Уметь обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению		Доклад, кейс-задание	Да	Нет
УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Уметь Критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников	Доклад, кейс-задание	Да	Нет
УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Уметь Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Доклад, кейс-задание	Да	Нет

Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень подлежащих оценке результатов обучения (показателей проявления компетенций: владений, умений, знаний) при использовании предусмотренных рабочей программой дисциплины оценочных средств представлены в табл. 2.

3.1. Перечень вопросов для подготовки к промежуточной аттестации (зачет)

1. Что такое трудовые ресурсы и трудовой потенциал?
2. Что такое трудовой коллектив и малые группы?
3. Что такое персонал, каковы характеристики персонала?
4. Каковы показатели движения персонала?
5. Что такое структура персонала, виды структуры персонала?
6. Каковы категории персонала?
7. Что такое затраты на персонал?
8. Какова классификация затрат на персонал?
9. В чем заключается сущность заработной платы?
10. Каковы виды оплаты труда?
11. Каковы формы оплаты труда?
12. Какие системы оплаты труда существуют?
13. Каковы виды эффективности проектов?
14. Какие показатели оценки экономической эффективности существуют?
15. Какова методика расчета чистого дисконтированного дохода?
16. Что такое индекс доходности?
17. Что такое внутренняя норма доходности?
18. Каким образом определяется срок окупаемости?
19. Что такое рентабельность инвестиций?
20. Какова методика расчета экономических результатов в сфере управления производством продукции?
21. Какие существуют показатели анализа состояния отдельных подсистем системы управления персоналом организации?
22. Какие производственные факторы повышения экономической эффективности от совершенствования функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом организации существуют?
23. Каковы основные расчетные формулы для стоимостной оценки экономических результатов мероприятий по совершенствованию системы и технологии управления персоналом организации по производственным факторам?
24. Какова методика расчета экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции?
25. Какие существуют показатели анализа производственной системы организации?
26. Какие производственные факторы повышения экономической эффективности от совершенствования функционирования отдельных подсистем системы управления персоналом организации существуют?
27. Каковы основные расчетные формулы для стоимостной оценки экономических результатов мероприятий по совершенствованию системы и технологии управления персоналом организации по производственным факторам?
28. В чем заключается разница между единовременными и текущими затратами?
29. Какова структура затрат на разработку и внедрение оргпроекта системы управления персоналом?
30. Какова характеристика социальных результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом?

3.2. Темы докладов

1. Экономическое обоснование организационного проекта системы управления персоналом организации (предприятия).
2. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом организации (предприятия).
3. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию функционального разделения труда в системе управления персоналом организации (предприятия).
4. Экономическое обоснование организационной структуры системы управления персоналом организации (предприятия).
5. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию кадрового и документационного обеспечения системы управления персоналом организации (предприятия).
6. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации (предприятия).
7. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом организации (предприятия).
8. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию регламентации труда персонала организации (предприятия).
9. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию технологии выработки управленческих решений по управлению персоналом организации (предприятия).
10. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию (формированию) кадровой политики организации (предприятия).
11. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию стратегического управления персоналом организации (предприятия).
12. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию кадрового планирования в организации (предприятия).
13. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию маркетинга персонала организации (предприятия).
14. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию планирования и прогнозирования потребности в персонале.
15. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы найма, оценки, отбора и приема персонала.
16. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию процесса подбора и расстановки персонала.
17. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
18. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию организации труда персонала организации (предприятия).
19. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию организации рабочих мест персонала.
20. Экономическое обоснование рекомендаций по повышению эффективности использования персонала организации (предприятия).
21. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы обучения и развития персонала организации (предприятия).
22. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
23. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы оценки и аттестации персонала организации (предприятия).
24. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы оценки и

- аттестации руководящих кадров организации (предприятия).
25. Экономическое обоснование рекомендаций по предупреждению и разрешению конфликтов при проведении текущей деловой оценки и аттестации персонала организации (предприятия).
 26. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления деловой карьерой работников.
 27. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления служебно-профессиональным продвижением персонала организации (предприятия).
 28. Экономическое обоснование и реализация принципов обеспечения безопасности труда в организации (на предприятии).
 29. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы создания и управления кадровым резервом организации (предприятия).
 30. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию организационной культуры.
 31. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию условий, режима и дисциплины труда персонала организации (предприятия).
 32. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации (предприятия).
 33. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию методов оценки результатов труда персонала организации.
 34. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию оценки результатов деятельности подразделения по управлению персоналом организации (предприятия).
 35. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы оценки затрат на персонал организации (предприятия).
 36. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом организации.
 37. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию и развитию аудита персонала организации (предприятия).
 38. Экономическое обоснование рекомендаций по определению системы мер для предупреждения нежелательных конфликтов и стрессов в социальных группах.
 39. Экономическое обоснование рекомендаций по использованию примирительных процедур и посредничества в урегулировании организационных или социально-трудовых конфликтов.
 40. Экономическое обоснование рекомендаций по применению технологий рационального поведения для улаживания межличностных конфликтов и преодоления стрессов в организации (предприятия).
 41. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию коммуникативной культуры руководителя организации (предприятия).
 42. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы коммуникаций для профилактики конфликтов в организации (предприятия).
 43. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала организации (предприятия).
 44. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации менеджеров среднего звена.
 45. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации топ-менеджеров.
 46. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала государственных и бюджетных организаций (предприятия).

47. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы мотивации персонала организации системы регулирования труда руководителя организации (предприятия).
48. Экономическое обоснование рекомендаций по совершенствованию системы управления командообразованием в современной организации предприятия).
49. Экономическое обоснование рекомендаций по применению методов кадровой психодиагностики в работе службы управления персоналом организации (предприятия).
50. Экономическое обоснование рекомендаций по проектированию взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Описание шкал оценивания

Учебная дисциплина формирует компетенции в соответствии с таблицей 2, процедура оценивания представлена в таблице 3 и реализуется поэтапно:

1-й этап процедуры оценивания: оценивание уровня достижения каждого из запланированных результатов обучения – дескрипторов (знаний, умений, владений) в соответствии со шкалами и критериями, установленными картами компетенций ОПОП (Приложение 1 ОПОП).

Экспертной оценке преподавателя подлежит сформированность отдельных дескрипторов, для оценивания которых предназначена данная оценочная процедура текущего контроля и промежуточной аттестации согласно матрице соответствия оценочных средств результатам обучения (таблица 2).

2-й этап процедуры оценивания: интегральная оценка достижения обучающимся запланированных результатов обучения по итогам отдельных видов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Таблица 3

Характеристика процедуры промежуточной аттестации по дисциплине

№	Наименование оценочного средства	Периодичность и способ проведения процедуры оценивания	Методы оценивания	Виды выставляемых оценок	Способ учета индивидуальных достижений обучающихся
1	Контрольная точка 1 (тест)	1 раз в семестр / <i>письменно</i>	Экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
2	Контрольная точка 2 (тест)	1 раз в семестр / <i>письменно</i>	Экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
4	Доклад (разделы 1-2)	систематически на практических занятиях (устно)	Экспертный	баллы	рабочая книжка преподавателя
6	Дискуссия (разделы 1-2)	систематически на практических занятиях (устно)	Экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
7	Кейс-задания (разделы 1-2)	По окончании изучения разделов 1, 3	Экспертный	баллы	Журнал учета успеваемости, рабочая книжка преподавателя
8	Вопросы к зачету (разделы 1-2)	По окончании изучения дисциплины в 3 семестре / <i>устно</i>	Экспертный	зачет/незачет	Рабочая книжка преподавателя, ведомость, зачетная книжка

Шкала и процедура оценивания сформированности компетенций

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

Шкала оценивания:

«Зачет» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 50% и более оценивается не ниже «удовлетворительно» при условии отсутствия

критерия «неудовлетворительно». Выставляется, когда обучающийся показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Незачет» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем 50% (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.