ГАОУ ВО «ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»

Утверждены решением
Ученого совета ДГУНХ,
протокол №11 от 06 мая 2023г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ,

ПРОФИЛЬ «МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ»

УРОВЕНЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – БАКАЛАВРИАТ

Формы обучения – очная, заочная, очно-заочная

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5A9FA0FAD6D6153888A98846B419FD3
Владелец: Бучаев Ахмед Гамидович
Действителен: с 11.07.2024 до 04.10.2025

Махачкала – 2023

УДК Б 330(073)
ББК 6501

Составитель - Аида Расуловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики ДГУНХ.

Внутренний рецензент - Минатуллаев Арслан Айнутдинович, кандидат экономических наук, заведующий кафедрой «Менеджмент» ДГУНХ.

Внешний рецензент - – Цинпаева Фарида Сулеймановна, кандидат экономических наук, доцент кафедры политэкономии Дагестанского государственного университета.

Представитель работодателя – Чавтарова Людмила Омаровна – главный бухгалтер АО «Комнет».

Оценочные материалы по дисциплине «Экономика управления персоналом» разработана в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 12 августа 2020г. № 970, в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 06.04.2021г. №245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

Оценочные материалы по дисциплине «Экономика управления персоналом» размещена на официальном сайте www.dgunh.ru

Гаджиева А.Р., Оценочные материалы по дисциплине «Экономика и социология труда» для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации». – Махачкала: ДГУНХ, 2023 г., 26 с.

Рекомендованы к утверждению Учебно-методическим советом ДГУНХ 05 июня 2023г.

Рекомендованы к утверждению руководителем основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент организации», к.э.н., доцент, Минатуллаев А.А.

Одобрены на заседании кафедры менеджмент 31 мая 2023г., протокол № 10

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение оценочных материалов……...……..4

РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств в процессе освоения дисциплины…….….5

1.1. Перечень формируемых компетенций…….……..…5

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств……....5

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине……..……9

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания….18

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций.....21

Назначение оценочных материалов

Оценочные материалы по дисциплине «Экономика управления персоналом» включают в себя: перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП ВО; описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания; типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ООП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценочные материалы сформированы на основе ключевых принципов оценивания:

- валидности: объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения;
- надежности: использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений;
- объективности: разные обучающиеся должны иметь равные возможности для достижения успеха.

Основными параметрами и свойствами оценочных материалов являются:

- предметная направленность (соответствие предмету изучения конкретной дисциплины);
- содержание (состав и взаимосвязь структурных единиц, образующих содержание теоретической и практической составляющих дисциплины);
- объем (количественный состав оценочных материалов);
- качество оценочных материалов в целом, обеспечивающее получение объективных и достоверных результатов при проведении контроля с различными целями.

РАЗДЕЛ 1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

1.1. Перечень формируемых компетенций

код компетенции	формулировка компетенции
ПК	**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ**
ПК-5	Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать трудовую деятельность персонала
ИПК-5-4	Разрабатывает и внедряет системы организации труда персонала и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда

1.2. Перечень компетенций с указанием видов оценочных средств

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
ПК-5 – Способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать	**ИД-1** Имеет практический опыт организации и проведения мероприятий по обучению, адаптации и стажировки персонала, развития и построения профессиональной карьеры	**Знать:** основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду; структуру трудового потенциала общества; формы и системы оплаты труда персонала, систему социальных гарантий; основы аудита и контроллинга	**Пороговый уровень**	Обучающийся демонстрирует знания только основного материала, но не знает деталей, допускает неточности в формулировках, нарушает логическую последовательность в изложении программного материала.	**Блок А –**задания репродуктивного уровня – тестовые задания; – вопросы для обсуждения
			Базовый уровень	Обучающийся демонстрирует знание материала, не допускает существенных неточностей	

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
трудовую деятельность персонала		персонала; современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности	**Продвинутый уровень**	Обучающийся демонстрирует знание материала (базисные понятия экономики, социологии труда; структуры трудового потенциала общества, современные тренды рынка труда), практики применения материала, исчерпывающе и последовательно, четко и логично излагает материал, хорошо ориентируется в материале, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий	
		Уметь: организовывать и проводить маркетинговые исследования персонала в организации; анализировать данные управленческого учета и учета персонала и принимать на их основе обоснованные управленческие решения; анализировать и прогнозировать тенденции рынка с целью	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное умение использовать знания, полученные в ходе изучения основ экономики и социологии труда.	**Блок В** – задания реконструктивного уровня – письменная работа – тематика рефератов
			Базовый уровень	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы, умение анализировать данные управленческого учета, тенденций рынка с целью принятия управленческих решений.	

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		принятия управленческих решений, обеспечивающих конкурентоспособность организации на нем; проводить анализ существующей системы регламентации и нормирования труда персонала в организации, разрабатывать и реализовывать меры по ее усовершенствованию; совершенствовать свои профессиональные навыки, приобретать опыт самостоятельной работы в сфере управления персоналом.	**Продвинутый уровень**	Сформированное умение анализировать и прогнозировать тенденций рынка труда и существующей системы регламентации и нормирования труда персонала в организации.	
		<u>Владеть:</u> понятийным аппаратом управления персоналом, труда и занятости; навыками	**Пороговый уровень**	В целом успешное, но не системное владение понятийно-терминологическим аппаратом по дисциплине и навыками использования понятий управления персоналом, труда и занятости	**Блок С** – задания практико-ориентированного уровня - решение кейса

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		использования основ экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности; навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; способностью к бесконфликтной профессиональной деятельности в сфере управления персоналом; навыками использования инструментов непрерывного образования для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы	**Базовый уровень**	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы или сопровождающееся отдельными ошибками владение навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	- перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола
			Продвинутый уровень	**Успешное и системное владение** навыками расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду, разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	

Формируемые компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания сформированности компетенций	Виды оценочных средств
		развития деятельности и требований рынка труда; навыками контроля за использование м рабочего времени.			

РАЗДЕЛ 2. Задания, необходимые для оценки планируемых результатов обучения по дисциплине

Для проверки сформированности компетенции ПК-5: способен организовывать и проводить мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры; организовать и мотивировать трудовую деятельность персонала

Блок А. Задания репродуктивного уровня («знать»)

А.1 Фонд тестовых заданий по дисциплине

Тест типа А

1. **С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):**
   A. ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;
   B. распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;
   C. ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. **Что следует понимать под категорией «персонал»?**

A. это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными
B. способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике
C. совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности

3. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

A. вкладывание средств в производство;
B. вкладывание средств в новые технологии;
C. расходы на повышение квалификации персонала;
D. вкладывание средств в строительство новых сооружений.
E. вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

4. Планы по человеческим ресурсам определяют:

A. политику по набору женщин и национальных меньшинств;
B. политику по отношению к временным работающим;
C. уровень оплаты;
D. оценку будущих потребностей в кадрах.

5. Мотивация трудового поведения означает:

A. удовлетворение интересов человека в труде
B. проявление внутренней структуры личности
C. удовлетворение потребностей
D. все вышеперечисленное верно
E. все из вышеперечисленного неверно.

6. К управлению трудовыми ресурсами нельзя отнести:

A. реализацию мер по повышению уровня воспроизводства населения
B. увеличение возрастного предела для получения права выхода на пенсию
C. переход европейских стран на единую общеевропейскую валюту

7. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

A. использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
B. контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

C. планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
D. найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

Тесты типа В.

1. **Экономия рабочего времени является:**
   1) общим выражением уменьшения производительности труда;
   2) частичным выражением роста производительности труда;
   3) общим выражением роста производительности труда;
   4) нет правильного ответа.

2. **Сумма всех расходов живого труда на производство единицы продукции на данном предприятии - это:**
   1) технологическая трудоемкость;
   2) производственная трудоемкость;
   3) трудоемкость продукции;
   4) нет правильного ответа.

3. **Что является, согласно концепции Ф. Герцберга, факторами, мотивирующими трудовую деятельность:**
1. условия груда
2. *содержание труда*
3. то и другое верно
4. то и другое неверно

4. **К управлению трудовыми ресурсами нельзя отнести:**

1. реализацию мер по повышению уровня воспроизводства населения
2. увеличение возрастного предела для получения права выхода на пенсию
3. *переход европейских стран на единую общеевропейскую валюту*

5. **Трудовые ресурсы как экономическая категория это...**

1 физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями воспроизводства;
2 отражают отношения по поводу населения в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;
3 цена труда;
4 стоимость рабочей силы.

6. **Планирование человеческих ресурсов - это...**

1 процесс определения потребности организации в человеческих ресурсах и разработки методов ее покрытия;
2 процесс выбора методов планирования;
3 совокупность балансовых, нормативных и математико-статистических методов планирования персонала;
4 совокупность различных планов.

7. **Стратегическое управление персоналом - это:**

1 управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;
2 обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;
3 организация найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

8. Взаимодействие работников друг с другом в процессе труда – это:
1. организационно-социальная форма проявления труда
2. организационно-технологическая форма проявления труда
3. признак труда

9. Спорные ситуации, возникающие в результате нарушения прав или интересов одной из сторон, трудовых отношений – это:
1. социально-трудовые отношения
2. личные отношения
3. трудовые отношения

10. **Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:**
а уровень квалификации работников аппарата управления;
б обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
в уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
г уровень организационной культуры;
д величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.

11. **Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:**

а уровень текучести кадров;
б рентабельность производства;
в фонд оплаты труда;
г уровень трудовой дисциплины;
д отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.

А2. Вопросы для обсуждения

1. В чем заключается главная цель управления персоналом предприятия? Перечислите основные задачи, которые решают структуры по управлению персоналом.
2. По каким показателям можно судить о высоком уровне конкурентоспособности персонала?
3. Чем отличаются друг от друга понятия «трудовые ресурсы», «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы»?
4. Каково, по вашему мнению, место и роль управления персоналом в системе управления организацией?
5. Какие основные требования предъявляются к системе управления организацией и персоналом?
6. В чем заключается понятие «профессиональное развитие персонала»?
7. Взаимосвязь понятий производительность труда и эффективность производства?
8. Социально-экономической значение повышения эффективности труда в материальном и духовном производстве?
9. Какова взаимосвязь производительность труда с издержками производства и прибылью предприятия?
10. Расчет эффективности управленческого труда и затрат на управление.
11. Социально-психологические критерии успешного управления.

Блок В. Задания реконструктивного уровня («уметь»)

В1. Письменная работа (проблемная ситуация)

1. **Опишите и проанализируйте систему управления персоналом конкретной организации.** Разработайте дерево целей, задач и функций службы управления персоналом организации.
2. **Получите у преподавателя характеристику предприятия «Х» и выполните следующие задания.**

1. Сформулируйте миссию и девиз организации.
2. Назовите конкретные цели, отражающие миссию (технологические, организационные, кадровые, касающиеся взаимодействия с другими организациями).
3. Охарактеризуйте возможных партнеров организации.

4. Опишите желаемого сотрудника организации.
5. Сформулируйте основные корпоративные принципы:
– в области отбора, обучения и продвижения персонала;
– в области стимулирования труда;
– в области кадрового аудита.
Предложите программу кадровых мероприятий.

3. **Напишите небольшое эссе (объемом 1-2 страницы) по одной из следующих тем:**

1. Деятельность службы управления персоналом.
2. Философия управления персоналом.

4. **Письменная дискуссия**

Цель: выявление и фиксация мнений студентов относительно определенной темы с последующим коллективным обсуждением.

Темы для дискуссии:

1. Сущность закономерностей, связанных с развитием системы управления персоналом.
2. Взаимосвязь стратегии организации с кадровыми стратегиями.

В2. Тематика докладов

1. Планирование в системе управления персоналом.
2. Влияние стратегии на планирование человеческих ресурсов компании.
3. Приоритеты кадровой политики организации в период сокращения персонала.
4. Демографическая ситуация и ее влияние на формирование трудовых ресурсов в РФ
5. Миграционные процессы в РФ и их значение для формирования трудовых ресурсов
6. Непрерывное образование: концепция, развитие в зарубежных странах и в РФ
7. Современное состояние системы образования в РФ и ее влияние на качество рабочей силы
8. Развитие российского рынка труда и планирование персонала организаций.
9. Формирование спроса на рабочую силу в организации.
10. Особенности планировании персонала в государственных организациях.
11. Особенности планирования персонала в частных организациях.
12. Критерии определения работников, подлежащих сокращению.

Блок С. Задания практико-ориентированного уровня для диагностирования сформированности компетенций («владеть»)

С1. Решение кейса.

Кейс 1.

На ряде предприятий стараются сделать так, чтобы командой, ответственной за будущее предприятия, чувствовало себя не только высшее руководство завода. На заводе «Алмаз», например, придумали такую вещь, как «команда 500» – это 500 кадровых работников, элита предприятия, которая ни при каких обстоятельствах не будет сокращаться. У членов «команды» будет более высокая зарплата, дополнительные социальные льготы, своя форма спецовок и удостоверений-пропусков. А уже вокруг элиты будут набираться «наемные» работники и простые рабочие, и инженеры, численность которых будет регулироваться в зависимости от загрузки предприятия. Тех из «наемных», кто будет этого заслуживать, со временем переведут в «команду».

Вопросы к кейсу

1. Оцените преимущества введения системы формирования кадрового ядра компании.
2. Как можно усовершенствовать приведенную систему сохранения кадрового ядра предприятия?
3. По каким критериям вы бы предложили производить отбор в «команду 500»?

Кейс 2.

В 2002 г. С. Кухтин устроился рядовым сотрудником в крупный московский ИТ-холдинг. Направление информационной безопасности, которым ему поручили заниматься, стало быстро развиваться, а вместе с ним росла и карьера. Через некоторое время его назначили руководителем направления. По итогам работы подразделение Кухтина показало хорошую динамику развития и финансовые показатели. Но в результате обсуждения вариантов будущего развития с руководством компании Кухтин понял, что с дальнейшим карьерным ростом придется повременить. Он нашел себе несколько интересных новых проектов, но в результате их обсуждения все они были поручены другим подразделениям.

Компания перестала предлагать Кухтину возможности дальнейшего развития. И в 2004 г. он принял предложение перейти в небольшую, малоизвестную компанию. Первый год на новом месте ему пришлось очень непросто, однако, пройдя несколько карьерных ступеней, С. Кухтин со своим подразделением был выделен в отдельную бизнес - структуру.

Контрольные вопросы

1. Объясните причину ухода С. Кухтина из холдинга. Какова роль личных и организационных факторов?

2. Какой тип мотивации выражен у С. Кухтина?

3. Какие изменения в организации позволят преодолеть проблему монотонности работы?

4. Что может сделать служба персонала, чтобы сохранить ценного сотрудника?

С2. Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола

1. В чем заключается главная цель управления персоналом предприятия? Перечислите основные задачи, которые решают структуры по управлению персоналом.
2. По каким показателям можно судить о высоком уровне конкурентоспособности персонала?
3. Каково, по вашему мнению, место и роль управления персоналом в системе управления организацией?
4. Какие основные требования предъявляются к системе управления организацией и персоналом?
5. Современные подходы к управлению производительностью труда?
6. Мотивация производительности и оплата труда как единый комплекс.
7. Проблемы производительности труда на современном этапе.
8. Формирование и развитие профессионально-квалификационных характеристик трудового потенциала в системе непрерывного образования
9. Какова связь между воспроизводством населения и воспроизводством трудовых ресурсов?
10. Что представляет собой «непрерывное образование? В чем его значение и каковы условия обеспечения?
11. Каковы основные направления развития системы образования в РФ?
12. Основные элементы человеческого капитала закладываются в семье.
13. В условиях постиндустриальной экономики человеческий капитал становится основным фактором экономического роста.
14. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения
15. Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом
16. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников
17. Дискриминация на рынке труда. Гендерная дискриминация в современном мире. Экономические последствия дискриминации.

Блок Д. Задания для использования в рамках промежуточной аттестации

Д1. Перечень вопросов к зачету

1. Управление персоналом в системе менеджмента организации. Персонал как объект управления (специфика человеческих ресурсов).
2. Понятие и структура системы управления персоналом (подсистема целей, кадровой стратегии и кадровой политики, функциональная подсистема, информационно-коммуникационная подсистема).
3. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
4. Понятие, цель и принципы кадрового планирования. Виды и этапы кадрового планирования. Методы кадрового планирования.
5. Найм персонала: сущность и содержание понятия. Стратегические подходы к организации привлечения персонала.
6. Управление процессом сокращения персонала: причины, этапы и стратегические подходы к сокращению персонала.
7. Понятие, цели, виды и этапы адаптации персонала. Методы адаптации персонала, условия и критерии ее эффективности.
8. Основные формы организации труда персонала. Традиционные нестандартные формы организации труда персонала. Новые (постиндустриальные) нестандартные формы организации труда персонала.
9. Мотивация и факторы, определяющие трудовое поведение. Классические (традиционные) теории мотивации.
10. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.
11. Прямые экономические методы стимулирования труда персонала.
12. Косвенные экономические методы стимулирования труда персонала.
13. Управление процессом дополнительного обучения персонала: планирование, организация, мотивация, контроль и оценка эффективности обучения.
14. Управление кадровым резервом: понятие, источники и принципы формирования, этапы работы, оценка качества работы с кадровым резервом.
15. Понятие и классификация конфликтов в системе управления. Стадии и формы конфликта. Стратегии управления конфликтом. Типы конфликтных личностей и работа с ними.
16. Понятие и виды оценки эффективности управления персоналом.
17. Объекты и субъекты оценки эффективности кадровых решений.
18. Методики оценки эффективности в сфере управления персоналом.
19. Способы оптимизации затрат на персонал.

РАЗДЕЛ 3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Балльно-рейтинговая система является базовой системой оценивания сформированности компетенций обучающихся очной формы обучения.

Итоговая оценка сформированности компетенции(й) обучающихся в рамках балльно-рейтинговой системы осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и определяется как сумма баллов, полученных обучающимися в результате прохождения всех форм контроля.

Оценка сформированности компетенции(й) по дисциплине складывается из двух составляющих:

- первая составляющая – оценка преподавателем сформированности компетенции(й) в течение семестра в ходе текущего контроля успеваемости (максимум 100 баллов). Структура первой составляющей определяется технологической картой дисциплины, которая в начале семестра доводится до сведения обучающихся;

- вторая составляющая – оценка сформированности компетенции(й) обучающихся на экзамене (максимум – 30 баллов)

Для студентов заочной форм обучения применятся 4-балльная и бинарная шкалы оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

уровни освоения компетенций	***Продвинутый уровень***	***Базовый уровень***	***Пороговый уровень***	***Допороговый уровень***
100-балльная шкалал	*85и ≥*	*70-84*	*51-69*	*0-50*
4 - балльная шкала	*«отлично»*	*«хорошо»*	*«удовлетворительно»*	*«неудовлетворительно»*

Шкала оценок при текущем контроле успеваемости по различным показателям

Показатели оценивания сформированности компетенций	***Баллы***	***Оценка***
Выполнение практических заданий	0-12	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Решение кейса	0-12	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Тестирование	0-10	«неудовлетворительно»

		«удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Проведение деловой игры	0-12	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Выполнение и публичная защита реферата	0-12	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»
Участие в дискуссии при проведении «круглого стола»	0- 10	неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций
по текущему контролю успеваемости

Баллы	***Оценка***	***Уровень освоения компетенций***	***Критерии оценивания***
0-50	«неудовлетворительно»	До порогового уровня	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины
51-69	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Не менее 50% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены без существенных ошибок
70-84	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающимся выполнено не менее 75% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, или при выполнении всех заданий допущены незначительные ошибки; обучающийся показал владение навыками систематизации материала и применения его при решении практических заданий; задания выполнены без ошибок
85-100	«отлично»	Продвинутый уровень	100% заданий, подлежащих текущему контролю успеваемости, выполнены самостоятельно и в требуемом объеме; обучающийся проявляет умение

			обобщать, систематизировать материал и применять его при решении практических заданий; задания выполнены с подробными пояснениями и аргументированными выводами

Шкала оценок по промежуточной аттестации

Наименование формы промежуточной аттестации	***Баллы***	***Оценка***
Экзамен	0-30	«неудовлетворительно» «удовлетворительно» «хорошо» «отлично»

Соответствие критериев оценивания уровню освоения компетенций
по промежуточной аттестации обучающихся

Баллы	***Оценка***	***Уровень освоения компетенций***	***Критерии оценивания***
0-9	«неудовлетворительно»	До порогового уровня	Обучающийся не приобрел знания, умения и не владеет компетенциями в объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; обучающийся не смог ответить на вопросы
10-16	«удовлетворительно»	Пороговый уровень	Обучающийся дал неполные ответы на вопросы, с недостаточной аргументацией, практические задания выполнены не полностью, компетенции, осваиваемые в процессе изучения дисциплины сформированы не в полном объеме.
17-23	«хорошо»	Базовый уровень	Обучающийся в целом приобрел знания и умения в рамках осваиваемых в процессе обучения по дисциплине компетенций; обучающийся ответил на все вопросы, точно дал определения и понятия, но затрудняется подтвердить теоретические

			положения практическими примерами; обучающийся показал хорошие знания по предмету, владение навыками систематизации материала и полностью выполнил практические задания
25-30	«отлично»	Продвинутый уровень	Обучающийся приобрел знания, умения и навыки в полном объеме, закрепленном рабочей программой дисциплины; терминологический аппарат использован правильно; ответы полные, обстоятельные, аргументированные, подтверждены конкретными примерами; обучающийся проявляет умение обобщать, систематизировать материал и выполняет практические задания с подробными пояснениями и аргументированными выводами

РАЗДЕЛ 4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания – порядок действий при подготовке и проведении аттестационных испытаний и формировании оценки.

Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о промежуточной аттестации знаний студентов и учащихся ДГУНХ.

– Аттестационные испытания проводятся преподавателем (или комиссией преподавателей – в случае модульной дисциплины), ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические и лабораторные занятия (кроме устного экзамена). Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора по учебной работе не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в

соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре (структурному подразделению).

– Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.
– Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также с разрешения преподавателя справочной и нормативной литературой, непрограммируемыми калькуляторами.
– Время подготовки ответа при сдаче зачета/экзамена в устной форме должно составлять не менее 40 минут (по желанию обучающегося ответ может быть досрочным). Время ответа – не более 15 минут.
– При подготовке к устному экзамену экзаменуемый, как правило, ведет записи в листе устного ответа, который затем (по окончании экзамена) сдается экзаменатору.
– При проведении устного экзамена экзаменационный билет выбирает сам экзаменуемый в случайном порядке.
– Экзаменатору предоставляется право задавать обучающимся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи, которые изучались на практических занятиях.
– Оценка результатов устного аттестационного испытания объявляется обучающимся в день его проведения. При проведении письменных аттестационных испытаний или компьютерного тестирования – в день их проведения или не позднее следующего рабочего дня после их проведения.
– Результаты выполнения аттестационных испытаний, проводимых в письменной форме, форме итоговой контрольной работы или компьютерного тестирования, должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

Итоговыми формами контроля по дисциплине является зачет (6 семестр). Зачет проводится в виде письменного ответа на заданный вопрос. Каждому студенту предлагается 2 вопроса, каждый из которых оценивается максимум на 10 баллов. При оценке ответа на вопрос оценивается полнота ответа, точность формулировок, наличие иллюстративных примеров.

Тестирование проводится с помощью автоматизированной программы «_____».

На тестирование отводится 90 минут. Каждый вариант тестовых

заданий включает 30 вопросов.

Методика оценивания выполнения тестов

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота выполнения тестовых заданий;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;* *4. Самостоятельность тестирования;*	*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос.*
6-7	«хорошо»		*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос; однако были допущены неточности в определении понятий, терминов и др.*
3-5	«удовлетворительно»		*Выполнено ... % заданий предложенного теста, в заданиях открытого типа дан неполный ответ на поставленный вопрос, в ответе не присутствуют доказательные примеры, текст со стилистическими и орфографическими ошибками.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Выполнено ... % заданий предложенного теста, на поставленные вопросы ответ отсутствует или неполный, допущены существенные ошибки в теоретическом материале (терминах, понятиях).*

Методика оценивания ответов на устные вопросы

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота данных ответов;* *2. Аргументированность данных ответов;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Полно и аргументировано даны ответы по содержанию задания. Обнаружено понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные. Изложение материала последовательно и правильно.*
6-7	«хорошо»		*Студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.*
3-5	«удовлетворительно»		*Студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:*

			1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; *2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;* *3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал; отмечаются такие недостатки в подготовке студента, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.*

Методика оценивания решения задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота решения задач;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Полное верное решение. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, задача решена рациональным способом. Ясно описан способ решения. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
6-7	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В логическом рассуждении и решении нет ошибок, но допущена ошибка в изложении правовой позиции. При объяснении сложного юридического явления указаны не все факторы.*
3-5	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности, отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к*

			разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Решение не выполнено, обнаруживается непонимание поставленной проблемы.*

Методика оценивания решения ситуационных задач

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***
8-10	«отлично»	*1. Полнота решения задач;* *2. Своевременность выполнения;* *3. Правильность ответов на вопросы;*	*Основные требования к решению задач выполнены. Продемонстрированы умение анализировать ситуацию и находить оптимальное количество решений, умение работать с информацией, в том числе умение затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации, навыки четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания своей точки зрения.*
6-7	«хорошо»		*Основные требования к решению задач выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, недостаточно раскрыты навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки, креативности, нестандартности предлагаемых решений.*
3-5	«удовлетворительно»		*Имеются существенные отступления от решения задач. В частности отсутствуют навыки и умения моделировать решения в соответствии с заданием, представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Ситуационная задача не решена, обнаруживается существенное непонимание проблемы.*

Методика оценивания выполнения практических заданий

Баллы	***Оценка***	***Показатели***	***Критерии***

8-10	«отлично»	1. *Полнота выполнения практического задания;* 2. *Своевременность выполнения задания;* *3. Последовательность и рациональность выполнения задания;* *4. Самостоятельность решения;*	*Задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.*
6-7	«хорошо»		*Задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.*
3-5	«удовлетворительно»		*Задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.*
0-2	«неудовлетвори-тельно»		*Задание не решено.*