

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: **Федеральное государственное бюджетное образовательное**
ФИО: Цыбиков Бэликто Батович **учреждение высшего образования**
Должность: Ректор **«Бурятская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Р. Филиппова»**
Дата подписания: 03.06.2026 14:19:20
Уникальный программный ключ:
056af948c3e48c6f3c571e429957a8ae7b757ae8 **Экономический факультет**

«СОГЛАСОВАНО»

Заведующий выпускающей кафедрой
Менеджмент

уч. ст., уч. зв.

Суворова А.В.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

«УТВЕРЖЕНО»

Декан
Экономический факультет

уч. ст., уч. зв.

Баниева М.А.

подпись

« __ » _____ 20 __ г.

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.02.01 Стратегия управления персоналом

Направление 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Стратегическое управление в агробизнесе

Улан-Удэ, 2026г.

ВВЕДЕНИЕ

1. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) являются обязательным обособленным приложением к Рабочей программе дисциплины (модуля) и представлены в виде оценочных средств.
2. Оценочные материалы является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися указанной дисциплины (модуля).
3. При помощи оценочных материалов осуществляется контроль и управление процессом формирования обучающимися компетенций, из числа предусмотренных ФГОС ВО в качестве результатов освоения дисциплины (модуля).
4. Оценочные материалы по дисциплине (модулю) включают в себя:
 - оценочные средства, применяемые при промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины (модуля);
 - оценочные средства, применяемые в рамках индивидуализации выполнения, контроля фиксированных видов ВАРО;
 - оценочные средства, применяемые для текущего контроля;
5. Разработчиками оценочных материалов по дисциплине (модулю) являются преподаватели кафедры, обеспечивающей изучение обучающимися дисциплины (модуля), в Академии. Содержательной основой для разработки оценочных материалов является Рабочая программа дисциплины (модуля).

Перечень видов оценочных средств

Перечень вопросов к зачету
Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов
Комплект заданий для практических работ
Кейс-задачи
Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся
Комплект тестовых заданий

Средства для промежуточной аттестации по итогам изучения дисциплины

Нормативная база проведения промежуточной аттестации обучающихся по результатам изучения дисциплины:
Стратегия управления персоналом

1) действующее «Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ФГБОУ ВО Бурятская ГСХА»

Основные характеристики промежуточной аттестации обучающихся по итогам изучения дисциплины

1	2
Цель промежуточной аттестации -	установление уровня достижения каждым обучающимся целей обучения по данной дисциплине
Форма промежуточной аттестации -	зачёт / дифференцированный зачет
Место процедуры получения зачёта в графике учебного процесса	1) участие обучающегося в процедуре получения зачёта осуществляется за счёт учебного времени (трудоемкости), отведённого на изучение дисциплины 2) процедура проводится в рамках ВАРО, на последней неделе семестра
Основные условия получения обучающимся зачёта:	1) обучающийся выполнил все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитался об их выполнении в сроки, установленные графиком учебного процесса по дисциплине

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам

Перечень вопросов к зачету по дисциплине (модулю)

1. Персонал как объект управления УК-3, УК-6, ПКС-3
2. Предмет и задачи управления человеческими ресурсами УК-3, УК-6, ПКС-3
3. Понятие и классификация персонала УК-3, УК-6, ПКС-3
4. Управленческий персонал УК-3, УК-6, ПКС-3
5. Промышленно-производственный персонал. УК-3, УК-6, ПКС-3
6. Методология и организация управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
7. Принципы управления человеческими ресурсами. Методы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
8. Задачи и функции системы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
9. Система управления человеческими ресурсами: основные элементы и связи между ними. УК-3, УК-6, ПКС-3
10. Концепция управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
11. Особенности и цели управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
12. Государственное регулирование спроса и предложения на рынке труда. УК-3, УК-6, ПКС-3
13. Принципы и методы построения системы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
14. Государственное регулирование в области управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
15. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации.
16. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе управления организацией.
17. Система управления человеческими ресурсами в организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
18. Специфика управления человеческими ресурсами в организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
19. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
20. Стадия формирования, стадия интенсивного роста, стадия стабилизации, стадия спада (кризиса) организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
21. Планирование кадровой политики. УК-3, УК-6, ПКС-3
22. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами в организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
23. Организация отбора персонала, методы оценки кандидатов при найме и отборе: анализ документов, кадровое интервью, тестирование и т.д. УК-3, УК-6, ПКС-3
24. Система определения потребности в персонале. УК-3, УК-6, ПКС-3
25. Профессиональная и организационная адаптация работника на предприятии. Собеседование: виды, роль в технологии отбора персонала, правила подготовки и проведения. УК-3, УК-6, ПКС-3
26. Отбор кадров в системе управления человеческими ресурсами: задачи, методы, основные этапы. УК-3, УК-6, ПКС-3
27. Анализ кадрового потенциала. УК-3, УК-6, ПКС-3
28. Найм и приём персонала. УК-3, УК-6, ПКС-3
29. Источники найма персонала. УК-3, УК-6, ПКС-3
30. Подбор персонала и профориентация. УК-3, УК-6, ПКС-3
31. Кадровая политика организации и её виды. УК-3, УК-6, ПКС-3
32. Кадровая политика и её планирование в организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
33. Кадровая политика и стратегия развития организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
34. Кадровая политика: определение, цели, задачи, содержание и основные направления. УК-3, УК-6, ПКС-3
35. Виды кадрового планирования УК-3, УК-6, ПКС-3
36. Процесс кадрового планирования. УК-3, УК-6, ПКС-3
37. Понятие, сущность, цели и задачи кадрового планирования. УК-3, УК-6, ПКС-3
38. Оценка выбора кадровой политики. УК-3, УК-6, ПКС-3
39. Принципы формирования и реализация кадровой политики. Критерии эффективности кадровой работы. УК-3, УК-6, ПКС-3
40. Аттестация персонала: цели, формы, методы. УК-3, УК-6, ПКС-3
41. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации управленческого персонала организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
42. Технология найма и отбора персонала УК-3, УК-6, ПКС-3
43. Технология управления профориентацией, адаптацией и обучением персонала. УК-3, УК-6, ПКС-3
44. Деловая оценка персонала: понятие, виды, методы. УК-3, УК-6, ПКС-3
45. Профессиограмма: структура, назначение. УК-3, УК-6, ПКС-3
46. Понятие деловой карьерой. Виды карьер. УК-3, УК-6, ПКС-3
47. Управление деловой карьерой. УК-3, УК-6, ПКС-3
48. Этапы деловой карьерой. УК-3, УК-6, ПКС-3
49. Виды деловой карьеры. УК-3, УК-6, ПКС-3

48. Причины и виды конфликтов. УК-3, УК-6, ПКС-3
49. Управление конфликтами в организации, способы их разрешения. УК-3, УК-6, ПКС-3
50. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами со службами управления человеческими ресурсами организации. УК-3, УК-6, ПКС-3
51. Экономические методы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
52. Административные методы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
53. Социально-психологические методы управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
54. Резюме. Виды. Назначение. УК-3, УК-6, ПКС-3
55. Теории управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3
56. История развития управления человеческими ресурсами. УК-3, УК-6, ПКС-3

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов

Тема 1. Персонал и кадры. Численность персонала

1. Предмет изучения дисциплины
2. Понятие «персонал» организации, признаки персонала, виды структуры персонала
3. Взаимосвязь государственных органов управления трудовыми ресурсами РФ со службами управления человеческими ресурсами организации

Тема 2. Структура персонала и ее разновидности

1. Эволюция концептуальных подходов в управлении человеческими ресурсами
2. Сущность концепции управления человеческими ресурсами в рыночной экономике
3. Стратегии управления человеческими ресурсами

Тема 3. Кадровая политика организации. Задачи служб персонала

1. Закономерности и принципы управления человеческими ресурсами
2. Методы управления человеческими ресурсами
3. Методы построения системы управления человеческими ресурсами

Тема 4. Тактика и стратегия работы с персоналом

1. Сущность кадровой политики организации и её особенность на современном этапе
2. Стратегия управления человеческими ресурсами
3. Этапы реализации стратегии управления человеческими ресурсами

Тема 5. Поиск, отбор и прием персонала

1. Технология набора персонала
2. Методы набора персонала
3. Способы отбора персонала

Тема 6. Адаптация и рационализация персонала

1. Технология проведения профориентационной работы
2. Технология социальной адаптации сотрудников предприятия к коллективу
3. Информационное обеспечение процесса управления адаптацией

Тема 7. Управление деловой карьерой

1. Понятие карьеры
2. Основные виды и этапы деловой карьеры
3. Управление карьерой организации

Тема 8. Оценка стратегического развития персонала

1. Основные понятия и концепции обучения
2. Виды обучения персонала
3. Методы обучения персонала

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Комплект заданий для практических работ

Тема. Основы стратегии управления персоналом

Задание. Вы недавно работаете начальником цеха на крупном промышленном предприятии. Еще не все вас знают лично. До начала обеденного перерыва осталось два часа. Идя по коридору, вы видите трех рабочих вашего цеха, которые о чём-то оживлённо беседуют и не обращают на вас внимание. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину. Как вы себя поведёте?

Варианты ответов:

- Остановитесь, дадите понять рабочим, что вы новый начальник цеха. Вскользь заметили, что беседа их затянулась и пора браться за дело;
- Спросите, кто их непосредственный начальник, вызовете его к себе в кабинет;
- Сначала поинтересуетесь, о чём идёт разговор, затем представитесь и спросите, нет ли у них каких либо претензий к администрации. После этого предложите пройти в цех на рабочее место;
- Прежде всего представитесь, поинтересуетесь, как обстоят дела в их бригаде, как загружены работой, что мешает работать. Возьмёте этих рабочих на заметку.

Обоснуйте свой ответ на основе известных методов управления человеческими ресурсами.

Тема. Структура персонала и ее разновидности

Задание. Используя классификацию методов управления человеческими ресурсами, укажите для принятия каких управленческих решений они необходимы, и могут быть использованы.

Тема. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Задание 1. Определить наиболее предпочтительную политику и стратегию управления человеческими ресурсами на разных этапах жизненного цикла развития предприятия.

Задание 2. Оценить соответствие существующей политики и стратегии управления человеческими ресурсами целям и стратегии развития предприятия/бизнеса (на примере конкретного предприятия).

Тема. Кадровая политика организации. Задачи служб персонала

Задание. Выполните следующие задания.

1. Составьте перечень признаков для отбора персонала (16-20).

2. Разделите признаки на 4 группы:

А - наиболее значимые признаки, отсутствие которых говорит о том, что претендент не может быть принят на работу;

Б – признаки второстепенной важности;

В – признаки третьей степени важности;

Г – наименее важные признаки.

3. Объясните вашу точку зрения.

4. Разработайте программу отбора персонала, позволяющую выявить наличие или отсутствие перечисленных вами признаков у претендентов.

Тема. Тактика и стратегия работы с персоналом

Задание. Разработайте план личной профессиональной карьеры.

Тема. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

Задание. На примере конкретного предприятия рассмотрите принципиальную схему профориентации и адаптации персонала. Выделите факторы, влияющие на успешность управления её человеческими ресурсами, объедините их в группы по различным признакам и укажите по силе их воздействия.

Тема. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами

Задание. На основании показателей, приведённых в таблице 1, сравните эффективность использования работников предприятия в отчётном и базисном периодах.

Таблица 1 - Показатели работы предприятия в базисном и отчётном периодах

Показатели Базис Отчёт

Объём выпуска продукции, млн. руб. 10 15

Чистая прибыль, млн. руб. 2 4

Среднесписочная численность чел. 100 120

Фонд оплаты труда, млн. руб. 3 4,5

Фонд рабочего времени, час. 1660 1700

Кейс-задачи

Кейс-задача: Прочитайте и проанализируйте приведенную кейс-задачу, ответьте на вопросы.

Любите ли вы свою работу?

Лида Смирнова пристально смотрела на свой кофе и пирожок. После трудного рабочего дня она пыталась расслабиться в кафе, часто посещаемом деловыми людьми. Подняв взгляд, она заметила свою давнюю подругу по университету, входящую в кафе. Прошло уже два года, как она последний раз видела с Анной Яблоковой. В то время они были в одной группе на занятиях по курсу «Организационное поведение».

«Анна!» - воскликнула Лида, пытаясь привлечь её внимание. – Присаживайся. Я не видела тебя целую вечность. Я не знала, что ты осталась в городе.

«Я проходила вводное обучение в страховой компании, где работаю последние 18 месяцев, - ответила Анна. – А как у тебя дела?»

«Я работаю в рекламном агентстве «Альбатрос». Я там почти уже год», - сказала Лида.

«Интересно, что это за организация? - спросила Анна. – Я слышала, что это достаточно жёсткая контора».

«Я не знаю, откуда у тебя такая информация, - ответила Лида, - но ты права. Платят действительно хорошо, но ежедневно выжимают из нас каждый выплаченный нам рубль. Люди, с которыми я работаю, очень хорошие, но сильно конкурируют друг с другом. Я думаю, что наша компания проводит некую неписанную политику. Новых людей пытаются столкнуть друг с другом, а «победитель» получает продвижение. Не получившие продвижение, долго не задерживаются в компании. Они ищут что-нибудь на стороне или их просят подыскать себе что-нибудь другое. Я надеюсь, ты понимаешь, что я имею в виду».

Анна сочувственно взглянула на подругу. «У нас в страховой компании тоже идёт своя борьба, но всё это выглядит несколько иначе. У меня относительно низкая заработная плата, но мне кажется, что меня скоро повысят. Как бы этого хотелось. Когда я начала работать, мне сказали, что повысят через 9 месяцев ученичества, но они превратились сначала в 12, а затем в 15, а сейчас это уже составляет 18 месяцев, и никого из моей группы ещё не повысили. Двое, занимавшие должности выше меня уже уволились. Поэтому нас, двоих оставшихся скоро повысят. Я надеюсь, что это и коснётся и меня. Политика компании заключается в продвижении людей, но в медленном продвижении. Можно конечно было бы обратиться к ряду официальных кадровых документов. Я уже подобрала много таких материалов, но как-то беспокоюсь, стоит ли мне на них ссылаться. У меня прекрасная начальница. Когда я разуверилась во всём, она отвела меня в сторону и сказала, что у меня всё идёт хорошо. Она показала планы компании по продвижению сотрудников и сказала, что она будет настойчиво рекомендовать меня на открывающиеся вакансии. Мне кажется, я просто нетерпеливая».

Лида оставила свой кофе. «Мой начальник просто дурак, но он хитрый дурак. Он окружил себя людьми, делающими так, что он выглядит хорошо. Они делают свою работу, а он получает все результаты. Я научилась больше от коллег, чем

от него. Не понимаю, как такие, как он, выживают в нашей компании. Ты, наверное, сейчас думаешь, что его подчинённые надеются на своё продвижение. Он, должно быть, лучший артист, чем я о нём думала».

«Тебе нравится то, что ты делаешь?» - спросила Анна.

«Да, это очень интересное дело, - ответила Лида. – Это более сложно, чем то, чему нас научили в университете. Было бы лучше, если бы наши профессора рассказывали нам о политике в компаниях. Я хотела бы знать что-нибудь о том, как сделать так, чтобы увидеть в своём начальнике что-то хорошее. Ты видишь, мне это очень необходимо».

Обе некоторое время сидели тихо. В заключение Анна сказала: «В пятницу в театре будут показывать новую пьесу. У меня есть лишний билет. Хочешь пойти со мной?»

«Я бы пошла, Анна, - сказала Лида, - но взяла домой много работы. Может быть, мы схожим куда-нибудь вместе в следующий раз, ладно?»

«Да, конечно, - ответила Анна, - после того, как нас обеих повысят».

Они обе засмеялись, и Анна потянулась за своим пальто.

Вопросы к конкретной ситуации:

1. Как бы вы могли охарактеризовать каждую из героинь ситуации как личность?
2. Что можно сказать о каждой из девушек с позиции того, как они относятся к фактам и событиям, изложенным в ситуации, как они описывают свою работу и отношения по работе?
3. Как бы вы оценили удовлетворённость работой Лиды и Анны?
4. Кто из них больше доволен своей работой в целом и почему?
5. Что можно сказать о том, как их менеджеры управляют сложившейся в компаниях ситуацией, а также об этическом поведении этих менеджеров?
6. Не кажется ли вам, что эти две девушки приписывают разную степень важности различным аспектам своей работы? Если это так, то какие из этих аспектов воспринимаются ими как более важные и для кого?

Кейс-задача. Какой вариант оплаты обучения персонала наиболее предпочтителен для предприятия: единовременная за 20 работников по 2000 руб. за каждого либо поэтапно 5 человек в первый год по 2000 руб. за каждого, 5 человек по 2200 руб. во второй год, 5 человек по 2400 руб. за третий год, 5 человек по 2600 руб. за четвертый год? Коэффициент дисконтирования для второго года – 0,909091, для третьего года – 0,826446, для четвертого года – 0,751315.

Кейс-задача. Провести анализ соответствия стратегии управления человеческими ресурсами корпоративной стратегии. Оценить уровень эффективности стратегии управления человеческими ресурсами конкретного предприятия

Комплект заданий для самостоятельной работы обучающихся

Задание 1. Изучить вопросы для подготовки занятий

1. Сформулировать понятие «персонал».
2. В чём различие понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление человеческими ресурсами»?
3. Как конкретно учёт целей работника может помочь более эффективному достижению целей организации?
4. Подходы к управлению человеческими ресурсами
5. Концепция управления человеческими ресурсами
6. Теории управления человеческими ресурсами
7. Какие существуют методы изучения состояния действующей системы управления человеческими ресурсами?
8. Рассмотреть методы управления человеческими ресурсами.
9. В чём состоит суть методов диагностики персонала?
10. В чём заключается политика управления человеческими ресурсами?
11. Стратегия управления человеческими ресурсами.
12. Какие кадровые мероприятия входят в состав кадровой политики предприятия?
13. Определить понятия «набор», «отбор», «подбор», «найм», «вербовка» персонала.
14. Преимущества и недостатки набора и отбора персонала из внутренних и внешних источников.
15. Формирование резерва и работа с резервом.
16. Сформулировать понятие «профорентация».
17. Рассмотреть содержание и цели адаптации персонала.
18. Какие существуют виды адаптации?
19. Понятие и типы карьеры.
20. Изучить этапы профессиональной карьеры.
21. Какие существуют виды внутриорганизационной карьеры?
22. Сформулировать цели и задачи развития персонала.
23. Какие существуют виды и формы обучения персонала?
24. Как осуществляется оценка эффективности обучения персонала?
25. Оценка затрат на управление человеческими ресурсами.
26. Критерии оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами.
27. Методы оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Задание 2. Самостоятельно изучить вопросы и подготовить конспект литературных источников

1. Почему справедливо утверждение «Любая проблема предприятия – это проблема управления человеческими ресурсами»?
2. В чём сущность системного подхода к управлению человеческими ресурсами?
3. В чём состоят цели работника и цели организации-работодателя? Их отличие и пути достижения компромисса.

4. Каковы задачи и функции Министерства труда и социального развития РФ?

1. Какие черты характерны для отечественной экономики при переходе к рыночным отношениям?
2. Сущность концепции управления человеческими ресурсами в рыночной экономике.
3. Системный подход к управлению человеческими ресурсами организации.
4. Мировые тенденции развития управления человеческими ресурсами организации.

1. На что ориентированы методы диагностики коллектива?
2. Принципы (правила) управления человеческими ресурсами в условиях рынка
3. Система методов управления человеческими ресурсами, их классификация, области применения.

4. Взаимосвязь и взаимодействие административных, экономических и социально-психологических методов управления человеческими ресурсами.
1. Какие существуют виды кадровой политики?
2. Сущность кадровой политики организации и её особенности на современном этапе
3. Сущность стратегии управления организацией и стратегии управления человеческими ресурсами

1. Этапы формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами
2. Этапы отбора персонала.
3. Сформулировать понятие собеседования.

4. Методы оценивания претендентов на вакантную должность
5. Анализ и описание работы и рабочего места- как необходимое условие подбора персонала
1. Программа адаптации персонала.
2. Понятие профессиональной ориентации
3. Понятие трудовой адаптации

4. Организационные элементы управления трудовой адаптации
1. Каким образом осуществляется управление карьерой и работа с резервом?
2. Понятие карьеры, служебно-профессионального продвижения персонала
3. Планирование служебно-профессионального продвижения персонала
4. Проблемы резерва кадров

1. Сущность системы непрерывного обучения персонала организации
2. Цели подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала организации
3. Принципы и методы обучения
4. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места
1. Диагностический подход к оценке функционирования подразделений управления человеческими ресурсами
2. Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами
3. Методика оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления человеческими ресурсами организации
4. Направления совершенствования методик управления человеческими ресурсами

Комплект тестовых заданий

Задание 1. Выберите один вариант ответа. Персонал – это:

- а) личный состав организаций, за исключением всех наемных работников;
- б) личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев;
- в) личный состав организаций, за исключением сезонных работников;
- г) нет верного ответа

Задание 2. Выберите один вариант ответа. Управление человеческими ресурсами организации заключается в:

- а) формировании системы управления человеческими ресурсами;
- б) планировании кадровой работы;
- в) проведении маркетинга персонала;
- г) все перечисленное

Тема 2. Сущность управления человеческими ресурсами

Задание 3. Выберите один вариант ответа. Основным структурным подразделением по управлению человеческими ресурсами в организации является:

- а) отдел социальной защиты;
- б) юридический отдел;
- в) отдел кадров;
- г) нет верного ответа

Задание 4. Выберите один вариант ответа. Принципы управления человеческими ресурсами – это:

- а) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления человеческими ресурсами;
- б) правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты при формировании системы управления человеческими ресурсами;
- в) правила, основные положения и нормы, определяющие направления развития системы управления человеческими ресурсами;
- г) нет верного ответа

Тема 3. Система управления человеческими ресурсами

Задание 5. Выберите один вариант ответа. Какой фактор, оказывающий воздействие на людей в организации, предполагает отношения власти-подчинения:

- а) культура;
- б) рынок;
- в) иерархическая структура организации;
- г) нет верного ответа

Задание 6. Выберите один вариант ответа. Какая подсистема управления человеческими ресурсами осуществляет управление организацией в целом?

- а) подсистема управления трудовыми ресурсами;
- б) подсистема обеспечения нормальных условий труда;
- в) подсистема управления социальным развитием;
- г) нет верного ответа

Раздел 2. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Тема 4. Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами

Задание 7. Выберите один вариант ответа. Назначение кадровой политики:

- а) отбор высококвалифицированного персонала;
- б) определение стратегии организации в области трудовых отношений;
- в) максимально эффективное использование кадрового потенциала;
- г) нет верного ответа

Задание 8. Выберите один вариант ответа. Кадровая политика организации включает:

- а) политику организации, оплаты и стимулирования труда;
- б) политику разработки перспективных информационных кадровых технологий;
- в) политику формирования структуры управления и производственной структуры организации;
- г) все перечисленное

Тема 5. Найм и отбор персонала в организацию

Задание 9. Выберите один вариант ответа. Найм персонала – это...

- а) мероприятия по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства;
- б) ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, обладающих профессиональными личными качествами, необходимыми для достижения цели, поставленных предприятием;
- в) действия самого человека, которые он начинает уже при приёме на работу;
- г) совокупность принципов и норм, используемых при отборе персонала

Задание 10. Выберите один вариант ответа. Под источниками найма понимаются...

- а) принципы работы с персоналом;
- б) процедуры набора кандидатов на работу;
- в) пути и направления, по которым кадровые службы организаций осуществляют поиск будущих сотрудников в процессе найма на работу;
- г) способы определения кадрового состава организации

Тема 6. Профорентация и трудовая адаптация работников

Задание 11. Выберите один вариант ответа. Под профорентацией традиционно понимается...

- а) процесс активного приспособления человека к новой среде;
- б) комплекс взаимосвязанных экономических, социальных, медицинских, психологических и педагогических мероприятий, направленных на формирование профессионального признания, выявление способностей, интересов, пригодностей и других факторов, влияющих на выбор профессий или на смену рода деятельности;
- в) предварительно отборочная беседа;
- г) оценка уровня подготовленности кандидата на вакантную должность

Задание 12. Выберите один вариант ответа. Целью профорентационной работы является:

- а) составление программы ориентации;
- б) практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые предъявляются со стороны организации;
- в) введение работника в рабочую группу;
- г) оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учёбы с учётом склонности и интересов людей, их психофизиологических особенностей

Раздел 3. Управление деловой карьерой персонала

Тема 7. Управление профессионально должностным продвижением персонала

Задание 13. Выберите один вариант ответа. Карьера – это:

- а) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- б) целенаправленная деятельность руководящего состава;
- в) основные положения и нормы, которыми должны пользоваться руководители и специалисты в процессе управления человеческими ресурсами;
- г) процесс, при котором происходит профессиональный рост работника

Задание 14. Выберите один вариант ответа. Какие существуют виды карьеры?

- а) вертикальная, горизонтальная;
- б) вертикальная, горизонтальная, внутриорганизационная, межорганизационная, специализированная, неспециализированная, скрытая карьера, карьера-молния;
- в) вертикальная, горизонтальная, внутриорганизационная, специализированная, скрытая карьера, карьера-молния;
- г) внутриорганизационная и межорганизационная

Тема 8. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

Задание 15. Выберите один вариант ответа. Из каких стадий состоит модель процесса обучения персонала?

- а) анализ необходимости обучения, организация обучения, оценка результатов обучения;

- б) анализ внешней, анализ внутренней среды;
- в) собеседование, приём на работу, обучение;
- г) организация обучения, оценка результатов обучения

Задание 16. Выберите один вариант ответа.. Обучение персонала - это:

- а) комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на формирование профессионального поведения;
- б) процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду;
- в) целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей;
- г) освоенная работником область общественной практики и, прежде всего, одного из видов профессиональной деятельности, представленной в субъективированных формах труда.

Задание 17. Выберите один вариант ответа. План работы с резервом руководящих кадров организации не включает:

- а) определение потребности в руководящих кадрах;
- б) выбор комиссии по работе с резервом;
- в) подбор и изучение руководящих кадров;
- г) нет верного ответа

Тема 9. Оценка эффективности проектов совершенствования системы управления человеческими ресурсами

Задание 18. Выберите один вариант ответа. Критериальные показатели эффективности работы организации, характеризующие социальную эффективность работы подразделений управления, включают в себя:

- а) текучесть персонала;
- б) соотношение различных категорий работников;
- в) затраты на 1 руб. продукции;
- г) показатель внедрения научно-технического прогресса

Задание 19. Выберите один вариант ответа. За выполнение плана по показателю экономической эффективности (конечных результатов) "Балансовая прибыль" несут ответственность:

- а) директор;
- б) главный инженер;
- в) бухгалтерия;
- г) начальник цеха (участка)

Задание 20. Выберите один вариант ответа. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относятся:

- а) хронометраж;
- б) сравнение плановых показателей работы с фактическими;
- в) управление по целям;
- г) анкетный метод

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Критерии оценки к зачету и зачету с оценкой

зачет /оценка «отлично» (86-100 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему систематические и глубокие знания учебно-программного материала, умения свободно выполнять задания, предусмотренные программой в типовой ситуации (с ограничением времени) и в нетиповой ситуации, знакомство с основной и дополнительной литературой, усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины в их значении приобретаемой специальности и проявившему творческие способности и самостоятельность в приобретении знаний.

зачет /оценка «хорошо» (71-85 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешное выполнение заданий, предусмотренных программой в типовой ситуации (с ограничением времени), усвоение материалов основной литературы, рекомендованной в программе, способность к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей работы над литературой и в профессиональной деятельности.

зачет /оценка «удовлетворительно» (56-70 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему знание основного учебно-программного материала в объеме, достаточном для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, знакомство с основной литературой, рекомендованной программой, умение выполнять задания, предусмотренные программой.

незачет /оценка «неудовлетворительно» (менее 56 баллов) ставится обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, слабые побуждения к самостоятельной работе над рекомендованной основной литературой.

Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании академии без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Критерии оценивания контрольной работы текущего контроля успеваемости обучающихся (рекомендуемое)

Комплект контрольных вопросов для проведения устных опросов
Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);
- полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);
- сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);
- логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.
71-85 баллов «хорошо»	Обучающийся достаточно полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса (задания); обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно. Допускает 1-2 ошибки, исправленные с помощью наводящих вопросов.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание (вопрос), допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующим материалом.

**Критерии оценивания контрольной работы дискуссионных тем и вопросов для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

Перечень дискуссионных тем

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- теоретический уровень знаний;
- качество ответов на вопросы;
- подкрепление материалов фактическими данными (статистические данные или др.);
- практическая ценность материала;
- способность делать выводы;
- способность отстаивать собственную точку зрения;
- способность ориентироваться в представленном материале;
- степень участия в общей дискуссии.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Обучающийся свободно владеет учебным материалом; проявляет навыки анализа, обобщения, критического осмысления, публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации; материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; высказывать свою точку зрения.

71-85 баллов «хорошо»	Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков: в усвоении учебного материала допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета в формировании навыков публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов. Обучающийся не может применить теорию в новой ситуации.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Не раскрыто основное содержание учебного материала; обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; не сформированы умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии и полемики, критического восприятия информации.

**Критерии оценивания контрольной работы для контрольной работы
(обязательно для дисциплин, где по УП предусмотрена контрольная работа)**

Перечень заданий для контрольной работы

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- полнота раскрытия темы;
- правильность формулировки и использования понятий и категорий;
- правильность выполнения заданий/ решения задач;
- аккуратность оформления работы и др.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Полное раскрытие темы, указание точных названий и определений, правильная формулировка понятий и категорий, приведены все необходимые формулы, соответствующая статистика и т.п., все задания выполнены верно (все задачи решены правильно), работа выполнена аккуратно, без помарок.
71-85 баллов «хорошо»	Недостаточно полное раскрытие темы, одна-две несущественные ошибки в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных и т. п., кардинально не меняющие суть изложения, наличие незначительного количества грамматических и стилистических ошибок, одна-две несущественные погрешности при выполнении заданий или в решениях задач. Работа выполнена аккуратно.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Ответ отражает лишь общее направление изложения лекционного материала, наличие более двух несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, формулах, статистических данных и т. п.; большое количество грамматических и стилистических ошибок, одна-две существенные ошибки при выполнении заданий или в решениях задач. Работа выполнена небрежно.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует слабое понимание программного материала. Тема не раскрыта, более двух существенных ошибок в определении понятий и категорий, в формулах, статистических данных, при выполнении заданий или в решениях задач, наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

Критерии оценивания контрольной работы для практических (лабораторных) работ

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- правильность выполнения задания на практическую/лабораторную работу в соответствии с вариантом;
- степень усвоения теоретического материала по теме практической /лабораторной работы;
- способность продемонстрировать преподавателю навыки работы в инструментальной программной среде, а также применить их к решению типовых задач, отличных от варианта задания;
- качество подготовки отчета по практической / лабораторной работе;
- правильность и полнота ответов на вопросы преподавателя при защите работы

и др.
Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания практических занятий (лабораторных работ):

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы.
71-85 баллов «хорошо»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Выполнены все задания практической (лабораторной) работы с замечаниями; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Обучающийся не выполнил или выполнил неправильно задания практической (лабораторной) работы; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Критерии оценивания контрольной работы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий

Материалы тестовых заданий следует сгруппировать по темам/разделам изучаемой дисциплины (модуля) в следующем виде:

Тема (темы) / Раздел дисциплины (модуля)

Тестовые задания по данной теме (темам)/Разделу с указанием правильных ответов.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- отношение правильно выполненных заданий к общему их количеству

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	Выполнено 86-100% заданий
71-85 баллов «хорошо»	Выполнено 71-85% заданий
56-70 баллов «удовлетво-рительно»	Выполнено 56-70% заданий
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Выполнено 0-56% заданий

Критерии оценивания контрольной работы темы эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Перечень тем эссе/докладов/рефератов/сообщений и т.п.

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

– полнота раскрытия темы;

– степень владения понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины;

– знание фактического материала, отсутствие фактических ошибок;

– умение логически выстроить материал ответа;

– умение аргументировать предложенные подходы и решения, сделанные выводы;

– степень самостоятельности, грамотности, оригинальности в представлении материала (стилистические обороты, манера изложения, словарный запас, отсутствие или наличие грамматических ошибок);

– выполнение требований к оформлению работы.

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся).

Примерная шкала оценивания письменных работ:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, отсутствуют ошибки. Продемонстрировано уверенное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов. Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ четко структурирован и выстроен в заданной логике. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа укладывается в заданные рамки при сохранении смысла.</p> <p>Продемонстрировано умение аргументировано излагать собственную точку зрения. Видно уверенное владение освоенным материалом, изложение сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p> <p>Высокая степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала: стилистические обороты, манера изложения, словарный запас. Отсутствуют стилистические и орфографические ошибки в тексте.</p> <p>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
71-85 баллов «хорошо»	<p>Содержание ответа в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано знание фактического материала, встречаются несущественные фактические ошибки.</p> <p>Продемонстрировано владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (уместность употребления, аббревиатуры, толкование и т.д.), отсутствуют ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Показано умелое использование категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ в достаточной степени структурирован и выстроен в заданной логике без нарушений общего смысла. Части ответа логически взаимосвязаны. Отражена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа незначительно превышает заданные рамки при сохранении смысла.</p> <p>Продемонстрировано умение аргументированно излагать собственную точку зрения, но аргументация не всегда убедительна. Изложение лишь отчасти сопровождается адекватными иллюстрациями (примерами) из практики.</p> <p>Достаточная степень самостоятельности, оригинальность в представлении материала. Встречаются мелкие и не искажающие смысла ошибки в стилистике, стилистические штампы. Есть 1–2 орфографические ошибки.</p> <p>Работа выполнена аккуратно, без помарок и исправлений.</p>
56-70 баллов «удовлетворительно»	<p>Содержание работы в целом соответствует теме задания. Продемонстрировано удовлетворительное знание фактического материала, есть фактические ошибки (25–30%).</p> <p>Продемонстрировано достаточное владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины, есть ошибки в употреблении и трактовке терминов, расшифровке аббревиатур.</p> <p>Ошибки в использовании категорий и терминов дисциплины в их ассоциативной взаимосвязи.</p> <p>Ответ плохо структурирован, нарушена заданная логика. Части ответа логически разорваны, нет связей между ними. Ошибки в представлении логической структуры проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа в существенной степени (на 25–30%) отклоняется от заданных рамок.</p> <p>Нет собственной точки зрения либо она слабо аргументирована. Примеры, приведенные в ответе в качестве практических иллюстраций, в малой степени соответствуют изложенным теоретическим аспектам.</p>
	<p>Текст работы примерно наполовину представляет собой стандартные обороты и фразы из учебника/лекций. Обилие ошибок в стилистике, много стилистических штампов. Есть 3–5 орфографических ошибок.</p> <p>Работа выполнена не очень аккуратно, встречаются помарки и исправления.</p>

0-55 баллов «неудовлетворительно»	<p>Содержание ответа не соответствует теме задания или соответствует ему в очень малой степени.</p> <p>Продемонстрировано крайне слабое владение понятийно-терминологическим аппаратом дисциплины (неуместность употребления, неверные аббревиатуры, искаженное толкование и т.д.), присутствуют многочисленные ошибки в употреблении терминов.</p> <p>Продемонстрировано крайне низкое (отрывочное) знание фактического материала, много фактических ошибок – практически все факты (данные) либо искажены, либо неверны.</p> <p>Ответ представляет собой сплошной текст без структурирования, нарушена заданная логика. Части ответа не взаимосвязаны логически. Нарушена логическая структура проблемы (задания): постановка проблемы – аргументация – выводы. Объем ответа более чем в 2 раза меньше или превышает заданный. Показаны неверные ассоциативные взаимосвязи категорий и терминов дисциплины.</p> <p>Отсутствует аргументация изложенной точки зрения, нет собственной позиции.</p> <p>Отсутствуют примеры из практики либо они неадекватны.</p> <p>Текст ответа представляет полную кальку текста учебника/лекций. Стилистические ошибки приводят к существенному искажению смысла. Большое число орфографических ошибок в тексте (более 10 на страницу).</p> <p>Работа выполнена неаккуратно, с обилием помарок и исправлений. В работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника без ссылки на него.</p>
-----------------------------------	--

Критерии оценивания контрольной работы участия обучающегося в активных формах обучения (доклады, выступления на семинарах, практических занятиях и пр.):

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	<p>Полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.</p>
71-85 баллов «хорошо»	<p>Недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников</p>
56-70 баллов «удовлетворительно»	<p>Отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной - двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.</p>
0-55 баллов «неудовлетворительно»	<p>Темы не раскрыты; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.</p>

Критерии оценивания контрольной работы кейс-задач

Задание (я):

Критерии оценивания (устанавливаются разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерные критерии оценивания:

- соответствие решения сформулированным в кейсе вопросам (адекватность проблеме и рынку);
- оригинальность подхода (новаторство, креативность);
- применимость решения на практике;
- глубина проработки проблемы (обоснованность решения, наличие альтернативных вариантов, прогнозирование возможных проблем, комплексность решения).

Шкала оценивания (устанавливается разработчиком самостоятельно с учетом использования рейтинговой системы оценки успеваемости обучающихся)

Примерная шкала оценивания:

Баллы для учета в рейтинге (оценка)	Степень удовлетворения критериям
86-100 баллов «отлично»	<p>Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет оригинальный подход к решению поставленной проблемы, демонстрирует высокий уровень теоретических знаний, анализ соответствующих источников.</p> <p>Формулировки кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения конкретны, измеримы и обоснованы.</p>

71-85 баллов «хорошо»	Предложенное решение соответствует поставленной в кейс-задаче проблеме. Обучающийся применяет в основном традиционный подход с элементами новаторства, частично подкрепленный анализом соответствующих источников, демонстрирует хороший уровень теоретических знаний. Формулировки недостаточно кратки, ясны и точны. Ожидаемые результаты применения предложенного решения требуют исправления незначительных ошибок.
56-70 баллов «удовлетворительно»	Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Предложенное решение требует дополнительной конкретизации и обоснования, в целом соответствует поставленной в задаче проблеме. При решении поставленной проблемы обучающийся применяет традиционный подход, демонстрирует твердые знания по поставленной проблеме. Предложенное решение содержит ошибки, уверенно исправленные после наводящих вопросов.
0-55 баллов «неудовлетворительно»	Наличие грубых ошибок в решении ситуации, непонимание сущности рассматриваемой проблемы, неуверенность и неточность ответов после наводящих вопросов. Предложенное решение не обосновано и не применимо на практике

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

Ведомость изменений

№ п/п	Вид обновлений	Содержание изменений, вносимых в ОПОП	Обснование изменений
1			
2			
3			
4			
5			
6			