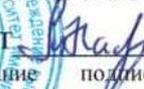


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Алейник Станислав Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.03.2021 13:29:58
Уникальный программный код:
5258223550ea9fbeb227e1b790b156c2881a31c57e

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.Я.ГОРИНА»**

«Утверждаю»
Декан экономического факультета
д.э.н., доцент  Т.И.Наседкина
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.
«19»  2020 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом»

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020 г.

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301.

Составитель: канд. эконом. наук, доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Худобина Г.И.

Рассмотрена на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13
Зав. кафедрой _____ Китаёв Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10
Председатель методической комиссии экономического факультета _____ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы _____ Яковенко Н.Ю.

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины- является формирование теоретических знаний и практических навыков по анализу современных проблем управления персоналом, определению методов решения проблем управления персоналом на предприятии.

1.2. Задачи дисциплины:

- Усвоение теоретических основ проблем управления персоналом в современных условиях;
- Овладение студентами комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;
- Формирования у студентов умения выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;

I. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Современные проблемы управления персонала относится к дисциплинам вариативной части профессионального цикла Б1.В.01 обязательных дисциплин основной профессиональной общеобразовательной программы

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	–
Требования к предварительной подготовке обучающихся	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принципы развития и закономерности функционирования организации • Основные теории и концепции взаимодействия людей в организации • Современные методы управления персоналом
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
	<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основными понятиями в системе управления персоналом; • Методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом • Современным инструментарием управления кадровым потенциалом;

Освоение дисциплины «Современные проблемы управления персоналом» необходимо как предшествующее для изучения дисциплин Оценка персонала и результатов его труда, Кадровая политика организации

**III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ,
СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК-3	владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом;	<p>Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом</p> <p>Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом</p> <p>Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации</p>
ОПК-11	умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;	<p>Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом;</p> <p>Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом</p> <p>Владеть: способами формулирования проблем управления персоналом</p>
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели;	<p>Знать: задачи организации</p> <p>Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом</p> <p>Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели;</p>
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации;	<p>Знать: пути решения острых социально-трудовых проблем</p> <p>Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации</p> <p>Владеть: способами экономического обоснования системы мер по практической реализации острых социально-трудовых проблем организации</p>
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.	<p>Знать: современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике.</p> <p>Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом</p>

**IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И
ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
Формы обучения	1(1)	1 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	1(1)	1 курс
Общая трудоемкость, всего, час	180	180
<i>зачетные единицы</i>	5	5
Контактная работа обучающихся с преподавателем	41	24
Аудиторные занятия (всего)	36	14
В том числе:		
Лекции	18	6
Лабораторные занятия		
Практические занятия	18	8
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>		
Внеаудиторная работа (всего)	5	10
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)		
Консультации согласно графику кафедры	1	6
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (курсовая работа, РГЗ и др.)</i>		
Промежуточная аттестация	4	4
В том числе:		
Зачет	4	4
Экзамен (на 1 группу)		
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)		
Самостоятельная работа обучающихся	139	156
Самостоятельная работа обучающихся (всего)		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	10	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно - практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	10	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	71	98
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы)	40	40
Подготовка к зачету	8	8

Примечание: *осуществляется на аудиторных занятиях

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. агт.	Самостоятельная работа
	180	18	18	5	139	180	6	8	10	156
1. Методические основы управления персоналом организации	12	2	2	<i>консультации</i>	10	9	1	1	<i>консультации</i>	10
2. Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала	14	2	2		10	10	1	1		10
3. Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности	14	2	2		10	10	1	1		10
4. Современные проблемы при найме и высвобождении персонала	14	2	2		10	10	1	1		10
5. Современные проблемы формирования и использования персонала	12	2	2		8	10	1	1		10
6. Современные проблемы в формировании компенсационного пакета работника	12	2	2		8	10	1	1		10
7. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала	12	2	2		8	9		1		10
8. Современные проблемы оценки персонала	12	2	2		8	9		1		10
9. Современные проблемы адаптации персонала	11	2			9	7				10
10. Итоговое занятие	12		2			10				
Подготовка реферата в реферата(контрольной работы)	40				40	40			40	
Зачет	8				8	8			8	

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
	180	18	18	5	139	180	6	8	10	156
Тема 1. Методические основы управления персоналом организации 1. Эволюция концептуальных подходов к управлению персоналом 2. Персонал организации как экономическая категория. 3. Связь субъекта с объектом управления 4. Классификация персонала как инструмент управления в организации 5. Организация как социальная система управления	12	2	2	<i>консультации</i>	10	9	1	1	<i>консультации</i>	10
Тема 2. Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала 1. Научный анализ сущности труда и связанных с этой категорией понятий 2. Концепции научного управления персоналом 3. Концепции административного управления персоналом 4. Основополагающие принципы бюрократического метода управления персоналом	14	2	2		10	10	1	1		10

<p>Тема 3.Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности</p> <p>1. Взаимосвязь потребностей в благах, получаемых в процессе мотивации трудовой деятельности</p> <p>2. Особенности и недостатки традиционных методов управления</p>	14	2	2		10	10	1	1		10
<p>Тема 4.Современные проблемы при найме и высвобождении персонала</p> <p>1.Эволюция функциональной значимости отбора и найма с изменением общественного отношения к трудовой деятельности</p> <p>2. Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала</p> <p>3. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала</p> <p>4. Источники и проблемы найма персонала</p>	14	2	2		10	10	1	1		10
<p>Тема 5.Современные проблемы формирования и использования персонала</p> <p>1. Проблемы формирования персонала</p> <p>2. Проблемы с увольнением персонала</p> <p>3. Факторы текучести персонала</p>	12	2	2		8	10	1	1		10
<p>Тема 6.Современные проблемы в формировании компенсационного пакета работника</p> <p>1.Современные проблемы организации оплаты труда</p> <p>2. Типовая структура компенсационного пакета работника организации</p>	12	2	2		8	10	1	1		10

Тема 7.Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала 1. Управление персоналом на основе применения мотивов приобретения 2. Индивидуальные мотивы приобретения 3. Влияние мотивов удовлетворения на трудовое поведение персонала организации	12	2	2		8	9	1		10
Тема 8.Современные проблемы оценки персонала 1.Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала 3. Проблемы оценки управленческого персонала	12	2	2		8	9	1		10
Тема 9.Современные проблемы адаптации персонала 1.Индивидуально-психологические особенности адаптационного процесса 2. Оценка уровня адаптированности персонала	11	2			9	7			10
10.Итоговое занятие	12		2		10				17
Подготовка реферата в реферата(контрольной работы)	40				40	40			40
Зачет	8				8	8			8

V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

№ п/п	Наименование рейтингов, модулей и блоков	Формируемые компетенции	Объем учебной работы					Форма контроля знаний	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Лаб.-практ.занятия	Внеаудиторн. раб. и промост.	Самост. работа			
Всего по дисциплине		ОПК-3 ОПК-11 ПК-11 ПК-21 ПК-30	180	18	18	5	139	Зачет	51	100
I. Входной рейтинг									2	5
II. Рубежный рейтинг								Сумма баллов за модули	51	60
1.	Методические основы управления персоналом организации	ОПК-3 ОПК-11	12	2	2	консультации	10	Тестирование		6
2.	Исторические аспекты развития труда и деловой предприимчивости персонала	ОПК-11 ПК-11 ПК-21	14	2	2		10	Заслушивание и обсуждение рефератов		6
3.	Современные проблемы активизации потенциала персонала в процессе трудовой деятельности	ОПК-11 ПК-11 ПК-21	14	2	2		10	Заслушивание и обсуждение рефератов		6
4.	Современные проблемы при найме и высвобождении персонала	ОПК-11 ПК-11 ПК-21	14	2	2		10	Тестирование		6
5.	Современные проблемы формирования и использования персонала	ОПК-11 ПК-11 ПК-21	12	2	2		8	Тестирование		6
6.	Современные проблемы в формировании компенсационного пакета работника	ОПК-3 ОПК-11	12	2	2		8	Тестирование		6
7.	Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала		12	2	2		8	Тестирование		6
8.	Современные проблемы оценки персонала	ОПК-3 ОПК-11	12	2	2		8	Тестирование		6

9.	Современные проблемы адаптации персонала	ОПК-11 ПК-11 ПК-21	11	2		9	Тестирование		6	
10	Итоговое занятие		12		2	10	Тестирование		6	
	Зачет		8			10	Тестирование			
III. Творческий рейтинг			40	-	-	-	10	Участие в конференциях	3	5
IV. Выходной рейтинг			26	-	-	10	16	Зачет	15	30

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2 Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;
- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;
- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;
- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине (приложение 2)

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. **Чуланова О.Л.** Управление персоналом на основе компетенций : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2014. — 122 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://znanium.com/bookread2.php?book=458273>

6.2. Дополнительная литература

1. Бычков В.П. Управление персоналом: Учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 237 с. Режим доступа <http://znanium.com/bookread2.php?book=319107>

6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru>
2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru>
3. АПК: экономика и управление. http://www.vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk
4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru>
5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: классификация персонала, Подбор персонала, отбор персонала, найм персонала, виды карьеры персонала, виды кадровой политики, кадровое планирование персонала и др.
Практические	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание

занятия	целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др.
Самостоятельная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и методику решения задач др.

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы.

Преподавание дисциплины предусматривает: лекции, практические занятия, самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к практическим занятиям; выполнение домашних заданий, в т.ч. индивидуальные расчеты по методическим указаниям к изучению дисциплины, решение задач, выполнение тестовых заданий, устным опросам, экзамену, консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения. Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. На первой лекции доводится до внимания студентов структура курса и его разделы, а также рекомендуемая литература. Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция охватывает определенную тему курса «Современные проблемы управления персоналом» и представляет собой логически вполне законченную работу. Для максимального усвоения дисциплины излагается лекционный материал с элементами обсуждения. Целями проведения практических занятий являются: установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории; развитие логического мышления; умение выбирать оптимальный метод решения: обучение студентов умению анализировать полученные результаты; контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие начинается с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия. На практических занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом различные задания, он должен проверить правильность их оформления и выполнения, оценить глубину знаний данного теоретического материала, уме-

ние анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

В ходе подготовки к практическому занятию обучающимся следует внимательно ознакомиться с планом, вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий лекционный материал, предлагаемую литературу. Нельзя ограничиваться только имеющейся учебной литературой (учебниками и учебными пособиями). Обращение к монографиям, статьям из специальных журналов, хрестоматийным выдержкам, а также к материалам средств массовой информации позволит в значительной мере углубить проблему, что разнообразит процесс ее обсуждения. С другой стороны, обучающимся следует помнить, что они должны не просто воспроизводить сумму полученных знаний по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующее в современной науке подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий, продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к зачету. Пакет заданий для самостоятельной работы выдается в начале семестра, определяются конкретные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче зачета). Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Для закрепления теоретического материала обучающиеся выполняют различные задания (тестовые задания, рефераты, задачи, кейсы, эссе и проч.). Их выполнение призвано привлечь внимание обучающихся на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. Такие задания могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на практических занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися.

При самостоятельном выполнении заданий обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание. Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению заданий осуществляется преподавателем с помощью выборочной и фронтальной проверок на практических занятиях.

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы

содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:
<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnshb.ru/>
3. ЭБ Белгородского ГАУ – ЭУ (http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=)
4. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
5. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
6. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
7. База данных «HR-клуб» первой российской интернет-биржи в HR-сфере HRTIME.RU – <http://hrtime.ru/hrclub.php>
8. База данных – текстовые материалы и обзор корпоративных практик журнала «Устойчивый бизнес» - <http://csrjournal.com/>
9. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
10. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**</p>	<p>Специализированная мебель на 200 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор NEC (NP 405 G); - экран для проектора с электроприводом 406x305 ScreenChampion 4:3 MW; - ноутбук AsusK50C 15.6"/Celeron. - VGA-конвертер ATEN VE022; - 4 акустические колонки KENWOOD; - трансляционный микшер-усилитель ProAudioPA-913M;</p>
---	--

	- беспроводной микрофон UHFSR40.
Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 317**	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест.</p> <p><i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Набор демонстрационного оборудования:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мультимедийный проектор Optoma DLP Texas Instruments; - настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia; - 2 акустические колонки Defender. <p><i>Информационные стенды (планишеты настенные):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Источники привлечения персонала; - Численность и структура персонала; - Движение персонала; - Профессиограмма; - Понятие и виды деловой карьеры; - Элементы человеческого капитала; - Стратегия управления персоналом; - Принципы и задачи управления персоналом; - Понятие кадровой политики; - Факторы, влияющие формирование кадровой политики.
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	<p>Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф.</p> <p>Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс).</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Учебная аудитория для проведения лекционных занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации № 317**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214**	<p>MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>-Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKasperskyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p> <p>Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.</p> <p>СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.</p> <p>RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи</p>

	Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA
--	---

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
 - ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис»

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ / 20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Современные проблемы управления персоналом

дисциплина (модуль)

38.04. 03-Управление персоналом

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протокола заседания кафедры, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра экономической теории и экономики АПК
от _____ № _____ Дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ А.И. Черных

Декан экономического факультета

«__» _____ 20__ г

Т.И.Наседкина

Приложение №2 к рабочей программе дисциплины

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся
по дисциплине
Современные проблемы управления персоналом

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»
Профиль – Управление персоналом организации
Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)
Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

1.Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
					Реферирование статей	
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос	вопросы к зачету
			Реферирование статей			
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей	вопросы к зачету
					Доклад с презентацией	
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей	вопросы к зачету
		Доклад с презентацией				
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	тестовый контроль	вопросы к зачету

				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	тестовый контроль	вопросы к зачету
ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: направление деятельности системы управления персоналом,	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
					Реферирование статей	
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Устный опрос	вопросы к зачету
					Реферирование статей	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей	вопросы к зачету
					Доклад с презентацией	
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей	вопросы к зачету
					Доклад с презентацией	
Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	тестовый контроль	вопросы к зачету		
		Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	тестовый контроль	вопросы к зачету		

ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: направление деятельности системы управления персоналом,	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей	
		Второй этап (продвинутый уровень)	Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Реферирование статей	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	Реферирование статей	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	Доклад с презентацией	
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать наиболее острые	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: острые социально-трудовые проблемы организации, знать пути их решения	Раздел 1. Методические основы управления персоналом организации	тестовый контроль	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Современные проблемы формирования и использования персонала	тестовый контроль	

	социально- трудо- вые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Второй этап (продвину- тый уро- вень)	Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудо- вые проблемы организации, находить пути их реше- ния, разрабатывать и экономически обосно- вать систему мер по их практической реали- зации	Раздел 2 . Совре- менные проблемы формирования и использования пер- сонала	Устный опрос	вопросы к зачету
				Раздел 1. Методи- ческие основы управления персо- налом организации	Реферирование статей	
				Раздел 2 . Совре- менные проблемы формирования и использования пер- сонала	Реферирование статей	вопросы к зачету
				Раздел 1. Методи- ческие основы управления персо- налом организации	Доклад с презента- цией	
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками интерпретировать наиболее острые социально- трудо- вые проблемы организации	Раздел 2 . Совре- менные проблемы формирования и использования пер- сонала	Реферирование статей	вопросы к зачету
				Раздел 1. Методи- ческие основы управления персо- налом организации	Доклад с презента- цией	
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления	Первый этап (пороговой уровень)	Знать: современные методы и техно- логии управления персоналом	Раздел 1. Методи- ческие основы управления персо- налом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Совре- менные проблемы формирования и использования пер- сонала	Реферирование статей	
				Раздел 1. Методи- ческие основы управления персо- налом организации	Устный опрос	вопросы к зачету
				Раздел 2 . Совре- менные проблемы формирования и использования пер- сонала	Реферирование статей	

	персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Второй этап (продвину-тый уро-вень)	Уметь: формировать систему инди-видуальных инструментов управле-ния персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реа-лизировать ее в управленческой практике	Раздел 1. Методи-ческие основы управления персо-налом организации	Реферирование статей Доклад с презента-цией	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	Владеть: навыками разработки и ор-ганизации применения современных методов и технологий управления персоналом	Раздел 2 . Совре-менные проблемы формирования и использования пер-сонала	Реферирование статей Доклад с презента-цией	вопросы к зачету
				Раздел 1. Методи-ческие основы управления персо-налом организации	тестовый контроль	вопросы к зачету
		Раздел 2 . Совре-менные проблемы формирования и использования пер-сонала	тестовый контроль	вопросы к зачету		

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания
Современные проблемы управления персоналом

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
ОПК-3	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Способность владеть комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом не сформирована	Частично владеет способностью комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Владеет способностью комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	Свободно владеет способностью комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом
	Знать: механизм выявления современных проблем управления персоналом	Допускает грубые ошибки при выявлении современных проблем управления персоналом	Может изложить механизм выявления современных проблем управления персоналом	Знает механизм выявления современных проблем управления персоналом	Аргументировано выявляет современные проблемы управления персоналом
	Уметь: выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Не умеет выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Частично умеет выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Способен выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом	Способен самостоятельно выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом

	Владеть: комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Не владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Частично владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации	Свободно владеет комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации
ОПК-11	умение выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом;	Способность уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом не сформирована	Частично владеет способностью уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Владеет способностью уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом	Свободно владеет способностью уметь выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом
	Знать: актуальные научные проблемы управления персоналом;	Допускает грубые ошибки при определении актуальности научных проблем управления персоналом	Может изложить актуальные научные проблемы управления персоналом;	Знает актуальные научные проблемы управления персоналом;	Аргументировано обосновывает актуальные научные проблемы управления персоналом;
	Уметь: выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Не умеет выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Частично умеет выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Способен выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом	Способен самостоятельно выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом
	Владеть: способами формулирования проблем управления персоналом	Не владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Частично владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Владеет способами формулирования проблем управления персоналом	Свободно владеет способами формулирования проблем управления персоналом
ПК-11	умением выбирать направление деятельности системы управления	Способность уметь выбирать направление	Частично владеет способностью уметь выбирать направление	Владеет способностью выбирать направление дея-	Свободно владеет способностью выбирать направление

	персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели не сформирована	ние деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	тельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации, систематизировать информацию для достижения поставленной цели
	Знать: направление деятельности системы управления персоналом,	Допускает грубые ошибки при определении направлений деятельности системы управления персоналом	Может изложить основные направления деятельности системы управления персоналом	Знает направления деятельности системы управления персоналом	Аргументировано проводит направления деятельности системы управления персоналом
	Уметь: выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации	Не умеет выбирать направление деятельности системы управления персоналом, не умеет определять задачи организации	Частично умеет выбирать направление деятельности системы управления персоналом, делает ошибки при определении из задач организации	Способен выбирать направление деятельности системы управления персоналом, но допускает неточности определения задач организации	Способен самостоятельно выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации
	Владеть: способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Не владеет способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Частично владеет способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Владеет способами систематизирования информации для достижения поставленной цели	Свободно владеет способами систематизирования информации для достижения поставленной цели
ПК-21	умением выявлять и интерпретировать	Способность уметь выявлять и интерпретировать	Частично владеет способностью уметь	Владеет способностью уметь выявлять	Свободно владеет способностью уметь

	наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	тировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации не сформирована	выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
	Знать: острые социально-трудовые проблемы организации, знать пути их решения	Допускает грубые ошибки при определении острых социально-трудовых проблем организации, не знает пути их решения	Может изложить основные социально-трудовые проблемы организации, знать пути их решения	Знает социально-трудовые проблемы организации, допускает неточности при нахождении путей их решения	Аргументировано проводит сравнение острых социально-трудовых проблем организации, знает пути их решения
	Уметь: выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Не умеет выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Частично умеет выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации	Способен самостоятельно выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации
	Владеть: навыками интер-	Не владеет навыками	Частично владеет навы-	Владеет навыками ин-	Свободно владеет

	претировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	ками интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	терпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации	навыками интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации
ПК-30	владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Способность владеть навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике не сформирована	Частично владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	Свободно владеет способностью навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Знать: современные методы и технологии управления персоналом	Допускает грубые ошибки при определении современных методов и технологий управления персоналом	Может изложить основные современные методы и технологии управления персоналом	Знает современные методы и технологии управления персоналом	Аргументировано проводит сравнение современных методов и технологий управления персоналом
	Уметь: формировать си-	Не умеет формировать	Частично умеет	Способен формиро-	Способен самостоя-

	систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	вать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике	тельно формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике
	Владеть: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	Не владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	Частично владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	Владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом	Свободно владеет навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом

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

1. Перечень вопросов для определения входного рейтинга

2. Понятие организации. Понятие персонала, его классификация
3. Источники привлечения персонала, основные достоинства и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
4. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
5. Требования к кандидатам на замещение вакантной должности.
6. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Процедура отбора персонала.
7. Рациональная организация рабочего места.
8. Техника личной работы персонала.
9. Организация и содержание управленческого труда. Регламентация труда.
10. Структура затрат рабочего времени.
11. Понятие деловой оценки персонала, ее классификация. Типичные ошибки деловой оценки персонала.
12. Показатели и методы деловой оценки персонал. Основные методы оценки персонала.
13. Аттестация как форма комплексной оценки персонала. Виды и цели аттестации.
14. Сущность социализации персонала. Виды и содержание структур коллектива.
15. Сущность и формы профориентации персонала.
16. Сущность и виды адаптации персонала. Факторы, влияющие на адаптацию персонала
17. Этапы и формы адаптации персонала
18. Основные понятия и концепции обучения персонала.
19. Характеристика видов обучения кадров. Задачи обучения для отдельных целевых групп.

Критерии оценки устного ответа:

- *оценка «отлично»* выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему материал, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопросы;
- *оценка «хорошо»* выставляется студенту, твердо усвоившему материал, грамотно и по существу отвечающему на вопросы и не допускающему при

этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть исправлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения);

- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который показывает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части излагаемого материала. Не отвечает (или отвечает неверно) на дополнительные вопросы.

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний: современные методы и технологии управления персоналом; острые социально-трудовые проблемы организации, знать пути их решения; направление деятельности системы управления персоналом; механизм выявления современных проблем управления персоналом; современные методы и технологии управления персоналом

Вопросы для устного опроса

1. Концепция управления персоналом
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Качества успешного руководителя
4. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
5. Современные взгляды на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность
6. Причины активизации потенциала персонала
7. Мотивация и ее место в процессе активизации деятельности персонала организации
8. Понятие активной деятельности, общие принципы активизации деятельности, наличие взаимосвязей с эффективностью и мотивацией
9. Источники и проблемы найма персонала
10. Проблемы, возникающие при подборе отборе персонала
11. Проблемы высвобождения персонала

Критерии оценки устного ответа:

- оценка «отлично» выставляется студенту, глубоко и прочно усвоившему материал, четко и самостоятельно (без наводящих вопросов) отвечающему на вопросы;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, твердо усвоившему материал, грамотно и по существу отвечающему на вопросы и не допускающему при этом существенных неточностей (неточностей, которые не могут быть ис-

правлены наводящими вопросами или не имеют важного практического значения);

- *оценка «удовлетворительно»* выставляется студенту, который показывает знание основного материала, но не знает его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, излагает материал с нарушением последовательности;

- *оценка «неудовлетворительно»* выставляется студенту, который не знает значительной части излагаемого материала. Не отвечает (или отвечает неверно) на дополнительные вопросы.

Реферирование статей

1. Формирование и развитие кадрового потенциала предприятия
2. Направления совершенствования формирования и развития кадрового потенциала
3. Проблемы определения будущих потребностей в персонале.

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями. 0 баллов за непредставленную статью.

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной: формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике; выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации; выбирать направление деятельности системы управления персоналом, исходя из задач организации; выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом; выявлять взаимосвязь управления организацией в целом и ее персоналом

Реферирование статей

1. Изучение эффективности системы оценки результатов трудовой деятельности.
2. Управление персоналом в условиях сокращения численности и неполного финансирования.
3. Разработка системы поощрения работников.
4. Поведенческий подход к мастерству. Важность мотивации личности.
5. Управление подчиненными на предприятии по отклонениям.

Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствии с требованиями. 0 баллов за непредставленную статью.

Тематика докладов с презентацией

1. Роль кадровой службы на предприятии, ее функции, задачи и структура.
2. Анализ различных теорий мотивации и факторов, влияющих на устранение неудовлетворенности работой.
3. Методы получения информации от претендентов (кандидатов по найму и отбору персонала).
4. Особенности управления персоналом в различных странах рыночной экономики.
5. Различные методы наблюдения, применяемые для анализа рабочего времени персонала на предприятии.
6. Организационные принципы формирования оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой.
7. Различные формы и методы стимулирования и поощрения результативности труда работников в развитых странах рыночной экономики и в РФ.
8. Классификация факторов высокого качества трудовой жизни коллектива.

Критерии оценивания презентации:

«86-100 баллов»: глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготов-

ленности студента;

«68-85 баллов»: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

«51-67 баллов»: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

«0-50 баллов»: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками: навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации; способами систематизирования информации для достижения поставленной цели; способами систематизирования информации для достижения поставленной цели; комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации

Тесты для высокого уровня

1. Выбрать правильный ответ

А) Концепция управления персоналом - это система взглядов на трак-

товку сущности, содержания, целей, задач критериев, принципов и методов управления персоналом и механизма ее реализации в конкретных условиях.

Б) Концепция управления персоналом охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров: наем, отбор и прием персонала; деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе; профориентация и трудовая адаптация; мотивация трудовой деятельности персонала и его использования; организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами; обеспечение безопасности персонала; управление нововведениями в кадровой работе; обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением; управление поведением персонала в организации; управление социальным развитием; высвобождение персонала.

2. Указать верно или неверно выражение

Управление персоналом организации предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Руководители и работники подразделений системы управления персоналом организации решают вопросы оценки результативности труда руководителей и специалистов управления, оценки деятельности подразделений системы управления организации, оценки экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом, аудита персонала

Указать правильный ответ цель системы управления персоналом

А. - обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития. В соответствии с этой целью формируется система управления персоналом организации.

Б. Приоритетными ценностями для фирмы являются: эффективность работы персонала, инициатива, заинтересованность, развитие творческого потенциала, чувство ответственности.

3. Верно или неверно утверждение

Предметом управления персоналом выступает изучение отношений работников в процессе труда с точки зрения наиболее полного и эффективного использования их потенциала.

4. Верно или неверно утверждение

Путь к эффективному управлению персоналом, к активизации его деятельности и повышению ее эффективности лежит через Обучение персонала .

5. Выбрать правильные ответы В теории Управления персоналом выделяют такие основания, необходимые для участия человека в трудовой деятельности:

А). наличие необходимости трудиться,

Б) объективные (физиологические) возможности,

В) наличие профессиональной квалификации и способностей,

- Г) . наличие мотивации.
- Д). Психологическое состояние работника

6. Верно или неверно утверждение

Основной задачей при найме персонала на работу является

- А) удовлетворение спроса на работников в качественном и количественном отношении.
- Б) предполагает системный подход к реализации нескольких этапов, осуществляемых в рамках процесса найма персонала. неверно

8. Выбрать правильные ответы проблемами найма персонала являются

- А) недооцененность вакансии
- Б). несбалансированность мотивационных схем
- В). сокращения социальных гарантий
- Г)сокращение штата
- Д) безработица

9. Указать верно или неверно утверждение

Наибольшей сложностью представляет собой отбор при найме работников высшего эшелона – руководителей организации, их заместители, руководителей отдельных направлений деятельности организации.

10. Указать правильный ответ

Наибольшей сложностью представляет собой отбор при найме работников высшего эшелона – руководителей организации, их заместители, руководителей отдельных направлений деятельности организации.

Наибольшей сложностью представляет собой отбор рабочих производственных подразделений –

11. Верно или неверно утверждение

Высокая текучесть персонала – большая проблема для организации. Обычно нет одной «самой главной» причины, обусловившей такую ситуацию, действует целый комплекс факторов –

12. Верно или неверно утверждение

Текучесть персонала очень часто зависит от образования работников - **неверно**

13. Выбрать правильные ответы

А) (Высвобождение персонала – движение работников, обусловленное ликвидацией рабочих мест или такой их реорганизацией, при которой изменяются требования к профессии (специальности) или квалификации работника, а также в связи с расторжением трудового договора по инициативе одной из сторон (работодателя или работника) или уходом на пенсию.

Б) Высвобождение работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов и должно сопровождаться организационно-психологической поддержкой со стороны администрации организации, где работает увольняемый.

В) Высвобождение - расторжение трудового договора между администрацией-работодателем и сотрудником. Это заключительный этап формирования персонала организации.

14. Выбрать основные причины текучести

А) недовольство работников своим положением т.е.: - неудовлетворенность заработной платой

Б) условиями и организацией труда;

В) нерешенность социальных проблем

Г) расположение места работы,

Д) удовлетворительные условия для отдыха,

Е) неустойчивость служебного положения

Ж) Семейное положение

З) Состояние здоровья

15. Выбрать правильный ответ К причинам освобождения относят

А) Несоответствие квалификации сотрудников требованиям

Б) ошибок при отборе персонала;

В) изменений требований к должности

Г) изменений производительности труда самих работников

16. Выбрать правильные ответы. Процесс формирования персонала организации состоит из:

А) набор, отбор и наем персонала;

Б) адаптация персонала;

В) высвобождение персонала организации.

Г) текучесть персонала

Д) Обучение персонала

17. Выбрать правильные ответы.

При формировании кадровой политики, для всестороннего определения направления деятельности в организации, необходимо учитывать основные принципы отдельных направлений кадровой политики, а именно:

А) принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей

Б) принцип соответствия

В) принцип конкурсности

Г) принцип повышения квалификации

Д) принцип устойчивости

Е) принцип единства

18. Верно или неверно утверждение

Важнейшим направлением классификации персонала предприятия является его разделение по профессиям и специальностям.

19) Выбрать правильные ответы. Назначение стимулирования:

А) согласование интересов работников с интересами предприятия;

Б) достижение единства действий руководства и остальных работников предприятия;

В) наиболее полное удовлетворение потребностей, с одной стороны, персонала предприятия, а с другой — его клиентов, партнеров, собственни-

ков, поставщиков, государства.

Г) Рациональное использование времени и других ресурсов предприятия.

Д) Повышение управляемости предприятия, т. е. увеличение количества и качества выполнения задач, стоящих перед предприятием.

20. Выбрать правильные ответы. практически любая организация допускает ошибки деловой оценки персонала, т.е. имеет место нереалистичность деловой оценки вызванная, объективным или субъективным несоответствия оценщика или метода оценки предъявляемым требованиям. Типичными являются:

А) Ошибка экстремальности;

Б) Ошибка усреднения;

В) Ошибка пристрастия.

Г) Степень соответствия занимаемой должности.

Критерии оценивания тестового задания

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

Примечание. Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

Перечень вопросов для зачета

1. Концепция управления персоналом
2. Цели и задачи управления персоналом
3. Качества успешного руководителя
4. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости
5. Современные взгляды на труд как на сознательную целенаправленную созидательную деятельность
6. Причины активизации потенциала персонала
7. Мотивация и ее место в процессе активизации деятельности персонала организации
8. Понятие активной деятельности, общие принципы активизации деятельности, наличие взаимосвязей с эффективностью и мотивацией
9. Источники и проблемы найма персонала

10. Проблемы, возникающие при подборе отборе персонала
11. Проблемы высвобождения персонала
- 12.. Формирование и развитие кадрового потенциала предприятия
- 13.Направления совершенствования формирования и развития кадрового потенциала
- 14.Проблемы определения будущих потребностей в персонале.
- 15.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
- 16.Сущность и структура оплаты труда
- 17.Принципы оплаты труда в организации
- 18.Сущность и значение деловой оценки персонала
- 19.Методы оценки персонала
- 20.Аттестация кадров
- 21.Проблемы аттестации персонала
- 22.Сущность и виды адаптации персонала
- 23.Этапы и формы адаптации персонала
- 24.Современные проблемы адаптации персонала
25. Роль руководителя в адаптации молодых специалистов
- 26.Общие проблемы оценки персонала в современных организациях
- 27.Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала
- 28.Проблемы оценки управленческого персонала
- 29.Современные проблемы мотивации трудовой деятельности работника
30. Современные проблемы стимулирования трудовой деятельности работника

Критерии оценивания:

«зачтено»: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«не зачтено»: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

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

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются устный опрос, подготовка рефератов, решение ситуационных задач, тестирование.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменного-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;

- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (зачета) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, прово-

димого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.