

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гаранн Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:21  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

**Компетентностный подход в управлении персоналом на железнодорожном  
транспорте**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

**38.03.03 Управление персоналом**  
*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

**Управление человеческими ресурсами**  
*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: экзамен, 6 семестр дфо, 4 курс зфо.

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 6 сем дфо, 4 курс зфо)
ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся знает: сущность компетентного и ценностного подходов в управлении персоналом организации; принципы и методы формирования модели компетенций (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); цели, содержание, принципы и методы компетентного подхода в управлении персоналом	Вопросы (№1-20)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников; Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом	Задания (№ 1-13)
	Обучающийся владеет: Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда; способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников; способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Задания (№1-6)

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

## 2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

### 2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
<p>ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>	<p>Обучающийся знает: сущность компетентного и ценностного подходов в управлении персоналом организации; принципы и методы формирования модели компетенций (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях); цели, содержание, принципы и методы компетентного подхода в управлении персоналом</p>
<p>Примерные задания:</p> <p>В каком году в обиход был введен термин «компетентный подход»?</p> <p>а) 1980 г.  б) 1959 г.  в) 1973 г.  г) 1961 г.</p> <p>2. С чем главным образом связано распространение и популярность компетентного подхода?</p> <p>а) изменением производственной сферы;  б) внедрением инновации;  в) построением индустриального общества;  г) увеличением объемов производства.</p> <p>3. Главное достоинство компетентного подхода заключается в...?</p> <p>а) легкость применения;  б) универсальности;  в) интеграционном потенциале и гибкости;  г) новизне и популярности.</p> <p>4. Укажите компетенции, которые относятся к общенаучным компетенциям:</p> <p>а) терпимость;  б) общая культура;  в) умение работать в коллективе;  г) способность понимать и использовать новые знания;  д) лингвистические навыки;  е) способность к конструктивной критике и самокритике;  ж) приверженность к этическим ценностям;  з) базовые компьютерные навыки.</p> <p>5. Как называется элемент компетенции, описанный в терминах наблюдаемого поведения работника?</p> <p>а) корпоративная модель компетенций;  б) компетенция;  в) поведенческий индикатор;  г) кластер компетенций.</p> <p>6. Способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации это...</p> <p>а) компетенция;  б) мастерство;  в) компетентность;  г) коммуникация.</p> <p>7. Целостную модель компетенций возможно представить в виде:</p> <p>а) квадрата;  б) куба;  в) треугольника;  г) тетраэдра.</p> <p>8. Укажите параметры, которые относятся к компетенции в европейской модели компетенций:</p> <p>а) знание требований, предъявляемых к кандидатам при устройстве на работу;  б) способность оплачивать собственную учебу;  в) способность выполнять особые трудовые функции;  г) соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу;  д) способность делать что-либо хорошо или эффективно.</p> <p>9. Относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы:</p> <p>а) когнитивные компетенции;  б) функциональные компетенции;</p>	

- в) личные компетенции;
- г) мета-компетенции.

10. Способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы:

- а) компетентность;
- б) компетенция;
- в) сенсомоторная;
- г) профессиональная.

11. Как называется набор компетенций, необходимый сотрудникам компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией своих стратегических целей?

- а) поведенческий индикатор;
- б) корпоративная модель компетенций;
- в) компетенция;
- г) кластер компетенций;

12. Коллективное знание организации, особенно то, как скоординировать различные производственные навыки, умения и разнообразные технологические потоки это...

- а) «атомные компетенции»;
- б) «когнитивные компетенции»;
- в) «ядерные компетенции»;
- г) «административные компетенции».

13. Модель компетенций это:

- а) частичный, выборочный набор характеристик для выполнения деятельности;
- б) полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности;
- в) набор характеристик необходимых для достижения минимального результата в деятельности, но которые не отличают лучших исполнителей от средних;
- г) набор критериев поведения, соответствующих конкретной профессиональной деятельности.

14. Как называется совокупность знаний, навыков, деловых и личностных качеств, позволяющих работнику успешно действовать при реализации поставленных задач?

- а) компетенция;
- б) корпоративная модель компетенций;
- в) кластер компетенций;
- г) поведенческий индикатор.

15. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией:

- а) поведенческие индикаторы;
- б) этические нормы;
- в) социальные нормы;
- г) девиантное поведение.

16. Набор тесно связанных между собой компетенций (обычно от трех до пяти в одной связке).

- а) совокупность компетенции;
- б) ряд компетенции;
- в) структуры компетенции;
- г) кластер компетенций.

17. Система компетенций, составленная для определенной должности с описанием уровня их развития:

- а) профиль компетенций;
- б) уровень компетенции;
- в) набор компетенции;
- г) кластер компетенций.

18. Какая характеристика описывается следующим образом: «Оценивает влияние действий своих подчиненных на клиентов Компании и корректирует работу с учетом интересов клиентов»:

- а) поведенческий индикатор;
- б) кластер компетенции;
- в) знания и навыки;
- г) компетенция.

19. Компетенции, которые поддерживают провозглашенную миссию и ценности компании и, как правило, применимы к любой должности в организации:

- а) корпоративные;
- б) управленческие;
- в) специальные;
- г) личные.

20. Компетенции подразделяются на простые и:

- а) сложные;
- б) детализированные;
- в) многоуровневые;
- г) многоступенчатые.

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся умеет: ориентироваться в специфике функций и функциональных обязанностях сотрудников; Анализировать и ориентироваться в функциях подразделений разного уровня; Ориентироваться и применять в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом
--	--

### Примерные вопросы:

#### 1. Составляем план внедрения профстандартов

Когда создана группа или назначен ответственный, они начинают разрабатывать план внедрения профстандартов. В этом плане должны быть четыре основных пункта, то есть четыре вида работ, которые надо выполнить (пример)

#### ПЛАН ВНЕДРЕНИЯ ПРОФСТАНДАРТОВ

Общество с ограниченной ответственностью УТВЕРЖДАЮ

«Форум» (ООО «Форум») Директор ООО «Форум»

Удальцов В.В. Удальцов

01.09.2020

Самара

ПЛАН

работы по внедрению

профессиональных стандартов

Составлен начальником отдела кадров Свиридовой Е.С., ответственной за работу по внедрению профессиональных стандартов в ООО «Форум» (приказ от 01.08.2016 № 54).

Виды работы	Срок выполнения	Исполнитель
...	...	...

#### 2. Составляем план развития персонала

Третья часть плана внедрения профессиональных стандартов – \_\_\_\_\_

**Какие виды документов об образовании и квалификации существуют**

\_\_\_\_\_

**Что подтверждают?**

\_\_\_\_\_

**Что делать, если** Возьмем ситуацию, когда у работника из обобщенного понятия «квалификация», то есть образование + стаж, отсутствует первая часть – образование?

\_\_\_\_\_

Профессиональная переподготовка – это \_\_\_\_\_

Повышение квалификации – это \_\_\_\_\_

#### 3. Варианты действий, если квалификация работника не соответствует требованиям профессионального стандарта.

Направляем работника на обучение

Направляем работника на обучение

Чтобы направить работника на обучение, необходимо его согласие и средства на обучение.

Проблема 1 \_\_\_\_\_

Проблема 2 \_\_\_\_\_

Статья 249 ТК РФ говорит о \_\_\_\_\_

**Приведите свой пример!** \_\_\_\_\_

#### Темы Эссе

4. Опыт организаций. Пример модели корпоративных компетенций производственной компании

5. Компетентностный подход как концептуальная основа модернизации кадрового потенциала

6. Определение комплекса компетенций претендента на должность

7. Роль компетентностного подхода в подготовке персонала для железнодорожного транспорта

8. Пример использования модели компетенций в системе обучения персонала

9. Контекстный подход: новые компетенции и новые функции

10. Управленческий потенциал: от характеристик управленческой готовности к показателям капитализации

11. Реализация управленческого потенциала: новые институции

12. Пример использования модели компетенций при оценке персонала

13. Сущность и примеры применения синергетического подхода

--

ПК-17: знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Обучающийся владеет: Методиками внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов в области регламентации и нормирования труда; способностью составлять описания функций и функциональных обязанностей сотрудников; способностью составлять описания функций подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)
--	--

Примерные кейсы:

1. Переводим на другую работу

Если квалификация работника не соответствует требованиям обязательного профстандарта и работник отказывается обучаться, следующий шаг – \_\_\_\_\_

Как оформить перевод работника?

--	--

2. Проводим аттестацию

Возможна ситуация, когда хороший работник, который полностью вас устраивает, в силу различных обстоятельств не может учиться. \_\_\_\_\_

В то же время у аттестации есть минусы.

Проблема 1. \_\_\_\_\_

Проблема 2. \_\_\_\_\_

Проблема 3. \_\_\_\_\_

3. Направляем на независимую оценку

Четвёртый способ подтвердить квалификацию работника – \_\_\_\_\_

В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 №238-ФЗ \_\_\_\_\_

Процедура независимой оценки квалификации

--	--

Способы прохождения независимой оценки квалификации

--	--

Представители Российского союза промышленников и предпринимателей подчеркивают, что Центры оценки квалификации создаются в первую очередь \_\_\_\_\_ .

Затраты работодателя \_\_\_\_\_

4. Документы работодателя, которые необходимо изменить в связи с внедрением профессиональных стандартов

Штатное расписание

Четвертый пункт плана внедрения профессиональных стандартов – \_\_\_\_\_

Значение штатного расписания \_\_\_\_\_

Как штатное расписание связано с внедрением профстандарта? \_\_\_\_\_

Как изменить? Укажите этапы \_\_\_\_\_

5. Положение об отделе. Должностные инструкции

Внедрение профстандартов потребует скорректировать Положения об отделах (о структурных подразделениях) и должностные инструкции.

Как может измениться положение об отделе? \_\_\_\_\_

Как может измениться должностная инструкция? \_\_\_\_\_

Однако применение профстандартов может послужить толчком, чтобы перераспределить функции между работниками с учётом уровня их квалификации. В этом случае будет затронута трудовая функция, поэтому возможны два варианта развития событий: \_\_\_\_\_

6. Коллективный договор

Еще один документ, который потребуется изменить в связи с внедрением профстандартов – \_\_\_\_\_

Коллективный договор – \_\_\_\_\_

Пошаговая инструкция, как изменить коллективный договор в связи с внедрением профстандартов.

--	--

## 2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

### Вопросы для экзамена

1. Социокультурные предпосылки возникновения компетентного подхода
2. Эволюция развития компетентного подхода. Практика использования компетентного подхода
3. Компетентный подход как концептуальная основа модернизации кадрового потенциала
4. Понятие компетенции и компетентности.
5. Структура компетентности. Структура компетенций
6. Компетенция и стандарт
7. Целостная модель компетенций.
8. Классификация компетенций
9. Модели компетенций (Компетенции без уровней. Компетенции по уровням.)
10. Практика разработки кластеров компетенций
11. Пример общей модели компетенций. Профиль компетенций
12. Стандарты качества и принципы для модели компетенции.
13. Схема разработки модели компетенций (Планирование проекта. Реализация проекта)
14. Этапы реализации проекта
15. Характеристика методов сбора информации.
16. Этап сбора информации о стандартах поведения
17. Подготовка информации для анализа. Анализ информации. Этап анализа информации
18. Проектирование модели компетенций
19. Опыт организаций. Пример модели корпоративных компетенций производственной компании (производство продуктов питания)
20. Проверка валидности проекта компетенций.
21. Проверка и завершение модели компетенций.
22. Запуск модели компетенций в работу
23. Разработка моделей компетенций: опыт организаций. Определение модели компетенций по должности «Управляющий»
24. Модель компетенций должности «Управляющий»
25. Применение модели компетенций в сфере управления персоналом
26. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала
27. Практика использования компетенций в процессе отбора персонала
28. Пример использования модели компетенций при оценке персонала
29. Использование модели компетенций при обучении персонала
30. Пример использования модели компетенций в системе обучения персонала
31. Использование модели компетенций при разработке систем стимулирования персонала.
32. Принципиальные различия между оплатой, ориентированной на компетенции, и оплатой, ориентированной на показатели
33. Компетентный подход в разрешении конфликтных ситуаций
34. Компетентный подход в управлении карьерой и создании кадрового резерва
35. Компетентный подход в формировании коллектива
36. Компетентный подход и система качества
37. Сущность синергетического подхода
38. Компетентный подход как метод реализации стратегии кадровой политики
39. Психологическая основа компетентного подхода
40. Роль компетентного подхода в подготовке персонала для железнодорожного транспорта
41. Цели, содержание, принципы и методы компетентного подхода в управлении персоналом;
42. Управленческий труд и управленческая деятельность
43. Моделирование управленческих компетенций: возможности и ограничения;
44. Характеристика видов потенциала субъектов труда, выделяемых в социально-экономических системах
45. Компетентный подход к операционализации трудового потенциала персонала
46. Классификация ценностей по Харскому
47. Определение комплекса компетенций претендента на должность
48. Объективация потенциала персонала организации
49. Контекстный подход: новые компетенции и новые функции
50. Соотношение трудового и кадрового потенциалов как характеристик социально-экономической системы
51. Диагностика корпоративных ценностей
52. Как составить должностную инструкцию на основе профстандарта
53. Человеческий капитал и знания
54. Характеристика систем оплаты труда персонала, основанные на компетенциях
55. Модель компетенций для руководителей организации

## 3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации



## **Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий**

- оценка **«отлично»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«хорошо»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

## **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

**«Отлично/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

**«Хорошо/зачтено»** – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

## **Критерии формирования оценок по результатам дискуссии**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в работе.

## **Критерии формирования оценок по эссе**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения, умение делать выводы и обобщения; стройное по композиции, логическое и последовательное изложение мыслей; четко сформулирована проблема эссе, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; фактические ошибки отсутствуют; достигнуто смысловое единство текста, дополнительно использующегося материала. заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части. грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания литературного материала, и других источников по теме сочинения и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности; имеются незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, в основном раскрывается тема; дан верный, но односторонний или недостаточно полный ответ на тему; допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, тема полностью нераскрыта, что свидетельствует о поверхностном знании; состоит из путаного пересказа отдельных событий, без вывода и обобщений; характеризуется случайным расположением материала, отсутствием связи между частями; выводы не вытекают из основной части; многочисленные (60-100%) заимствования текста из других источников; отличается наличием грубых речевых ошибок.

### **Критерии формирования оценок по экзамену**

**«Отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует знание всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; умение излагать программный материал с демонстрацией конкретных примеров. Свободное владение материалом должно характеризоваться логической ясностью и четким видением путей применения полученных знаний в практической деятельности, умением связать материал с другими отраслями знания.

**«Хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует знания всех разделов изучаемой дисциплины: содержание базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности. Таким образом данная оценка выставляется за правильный, но недостаточно полный ответ.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. Однако знание основных проблем курса не подкрепляются конкретными практическими примерами, не полностью раскрыта сущность вопросов, ответ недостаточно логичен и не всегда последователен, допущены ошибки и неточности.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

### **Критерии формирования оценок по написанию и защите курсовой работы**

**«Отлично»** (5 баллов) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

**«Хорошо»** (4 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного

анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой курсовой работы. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

**«Удовлетворительно»** (3 балла) – получают обучающиеся, оформившие курсовую работу в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

**«Неудовлетворительно»** (0 баллов) – ставится за курсовую работу, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.

Экспертный лист  
оценочных материалов для проведения промежуточной аттестации по  
дисциплине «История кадровой работы в России и за рубежом»

по направлению подготовки/специальности

38.03.03 Управление персоналом

шифр и наименование направления подготовки/специальности

Управление человеческими ресурсами

профиль / специализация —

Бакалавр

квалификация выпускника

1. Формальное оценивание			
Показатели	Присутствуют	Отсутствуют	
Наличие обязательных структурных элементов:			
– титульный лист			
– пояснительная записка			
– типовые оценочные материалы			
– методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания			
Содержательное оценивание			
Показатели	Соответствует	Соответствует частично	Не соответствует
Соответствие требованиям ФГОС ВО к результатам освоения программы			
Соответствие требованиям ОПОП ВО к результатам освоения программы			
Ориентация на требования к трудовым функциям ПС (при наличии утвержденного ПС)			
Соответствует формируемым компетенциям, индикаторам достижения компетенций			

Заключение: ФОС рекомендуется/ не рекомендуется к внедрению; обеспечивает/ не обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания результатов обучения; критерии и показатели оценивания компетенций, шкалы оценивания обеспечивают/ не обеспечивают проведение всесторонней оценки результатов обучения.

Эксперт, должность, ученая степень, ученое звание \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(подпись)

МП