

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 А.Б. Петроченков

« 15 » июля 20 24 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Социально-психологические основы управления персоналом
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 39.04.01 Социология
(код и наименование направления)

Направленность: Социология труда и предпринимательства
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Целью дисциплины являются:

- формирование комплекса знаний основ управления человеческими ресурсами;
- формирование теоретического мышления студентов и освоение ими теории исследования процессов управления персоналом;
- овладение навыками применения технологий управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- изучение основных теорий управления персоналом организации;
- изучение основных теоретических концепций, направлений и методов исследования управления персоналом;
- формирование умения анализировать процесс управления персоналом;
- формирование навыков по применению технологий управления персоналом на практике;
- формирование навыков по работе с персоналом.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

персонал
человеческие ресурсы
технология управления персоналом
кадры организации
кадровая политика
организация труда
социально-психологические методы
конфликт
социально-психологический климат
организация

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-1ПК-1.2	особенности использования социально-психологических методов управления персоналом в трудовой сфере	Знает методы социологического исследования социального неравенства, а также социально-психологические аспекты управления персоналом	Собеседование

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.2	ИД-2ПК-1.2	Анализировать распределение социальных ролей, при изучении социально-психологических процессов в организации	Умеет оценивать фактические данные, характеризующие состояние и динамику социальных и социально-психологических процессов, связанных с трудом	Контрольная работа
ПК-1.2	ИД-3ПК-1.2	навыками по адаптации к работе в трудовом коллективе и малых социальных группах организации	Владеет навыками комбинации разных методов в исследовании социальных групп	Зачет
ПК-2.4	ИД-1ПК-2.4	подходы к исследованию персонала организации	Знает ключевые теории и подходы к явлениям экономической сферы общества	Собеседование
ПК-2.4	ИД-2ПК-2.4	выявлять динамику мотивации трудовой деятельности персонала	Умеет разрабатывать программу для исследований сферы труда и предпринимательства	Контрольная работа
ПК-2.4	ИД-3ПК-2.4	навыками анализа по влиянию на мотивацию формирования и поддержания морально-психологического климата в организации	Владеет навыками анализа и консалтинга в сфере труда и предпринимательства	Зачет

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		3	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	72	72	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	34	34	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	36	36	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
3-й семестр				
Человеческий капитал в управлении персоналом организации	4	0	4	4
Человеческий капитал в управлении персоналом. Соотношение основных понятий «управление кадрами», «управление человеческими ресурсами» (УЧР); «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала». Анализ концепций управления персоналом. Функции управления персоналом. Понятие экономической, социальной и деловой эффективности персонала.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Организация труда на предприятии	4	0	4	2
Понятие персонала и его классификация. Разделение труда: функциональное, профессиональное, квалификационное. Кооперация труда и организация рабочих мест. Условия труда. Производственная среда и ее факторы. Оценка улучшения условий труда. Рабочее время режимы труда и отдыха, общие требования к режиму работы. Нормирование труда как основы его организации. Нормы и нормативы. Классификация затрат рабочего времени. Исследование затрат рабочего времени				
Теории, принципы и методы управления персоналом	4	0	4	4
Основные теории управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом: классификация методов анализа, формирования, обследования и внедрения. Социально-психологические, административные и экономические методы управления персоналом.				
Кадровая политика и кадровое планирование	4	0	4	2
Кадровая политика организации: понятие, структура, направления. Кадровый потенциал. Сущность кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации. Определение потребности в персонале. Качественная и количественная потребность. Методы расчета количественной потребности. Расчет с использованием времени трудового процесса				
Процесс набора и отбора персонала	4	0	4	4
Инструменты приобретения персонала. Источники организации найма персонала и их эффективность. Техника подбора персонала. Методы оценки и отбора персонала. Функции менеджеров по управлению персоналом. Критерии отбора. Тестирование, работа с документами. Оцениваемые качества и методы оценки. Проверка профессиональных качеств, личных качеств и опыта работы				
Профориентация и адаптация	2	0	2	2
Сущность и виды профориентации и адаптации. Цели и задачи управления профориентацией и адаптацией. Подразделения профессиональной ориентации и адаптации и их функции. Информация о профориентации и адаптации работников предприятия и ее обработка. Структура				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
ценностей ориентации				
Деловая карьера	2	0	2	2
Основы деловой карьеры. Понятия и этапы деловой карьеры. Анализ проблем служебной карьеры. Карьерограмма. Работа с кадровым резервом и стадии его формирования. Основные формы подготовки резерва в развитых странах. Служебно-профессиональное продвижение работников управления. Критерии отбора резерва руководящих кадров. Горизонтальная карьера. Перемещение, перестановка, обогащение труда, чередование видов работы. Высвобождение персонала. Виды увольнения. Индивидуальное планирование карьеры.				
Организация системы обучения персонала	2	0	2	2
Модуль систематического обучения персонала. Распределение ресурсов. Составление учебных планов и программ. Этапы планирования обучения. Методы обучения и их выбор, их преимущества и недостатки. Оценка результатов обучения.				
Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности	2	0	2	4
Типы мотивации, стимулы. Теории мотивации. Потребительский бюджет и минимальная заработная плата. Государственное регулирование оплаты труда. Организация оплаты труда на предприятии. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда в бюджетных организациях. Динамика оплаты труда в промышленности. Участие работников в прибыли. Нетрадиционные способы мотивации				
Управление конфликтами в коллективе	2	0	2	2
Методы управления конфликтами и области их применения. Внутриличностные, структурные, межличностные переговоры, агрессивные действия. Этапы развития конфликтов. Решение конфликтов. Последствия и причины конфликта				
Структурные элементы корпоративной культуры	2	0	2	4
Понятие корпоративной культуры. Структура корпоративной культуры. Материальная культура корпорации. Культура организации труда и производства, ее измерение и оценка уровня. Культура условий труда, безопасность труда, их измерение и оценка уровня. Культура управления.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Необходимость психологизации управления. Коммуникативная компетентность руководителя как основа культуры управления.				
Исследования и оценка эффективности управления человеческими ресурсами	2	0	2	2
Организация и проведение исследований в области управления персоналом. Цели и методы оценки эффективности управления персоналом. Результаты исследований и оценки эффективности как основа принятия управленческих решений				
Стратегия управления персоналом	0	0	2	2
Понятие и виды стратегий управления в зависимости от экономического цикла организации. Ликвидационная, предпринимательская, стратегия динамичного роста				
ИТОГО по 3-му семестру	34	0	36	36
ИТОГО по дисциплине	34	0	36	36

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Человеческий капитал в управлении персоналом организации
2	Организация труда на предприятии
3	Теории, принципы и методы управления персоналом
4	Кадровая политика и кадровое планирование
5	Процесс набора и отбора персонала
6	Профориентация и адаптация
7	Деловая карьера
8	Организация системы обучения персонала
9	Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
10	Управление конфликтами в коллективе
11	Структурные элементы корпоративной культуры
12	Исследования и оценка эффективности управления человеческими ресурсами
13	Стратегия управления персоналом

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установления связей с ранее освоенным материалом. Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний. При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, анализ ситуаций.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Кафидов В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Кафидов. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2012.	3
2	Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2013.	5
3	Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2009.	20
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Брагина З. В. Управление персоналом : учебное пособие / З. В. Брагина, В. П. Дудяшова, З. Т. Каверина. - М.: КНОРУС, 2008.	6
2	Дейнека А. В. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. В. Дейнека. - Москва: Дашков и К, 2017.	6

3	Федосеев В. Н. Управление персоналом организации : учебное пособие / В. Н. Федосеев, С. Н. Капустин. - Москва: Экзамен, 2003.	4
4	Эсаулова И. А. Развитие персонала : стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	5
2.2. Периодические издания		
1	Кадровик : научно-практический журнал. - Москва: Политэкономиздат, 2002 - .	
2	Социологические исследования : научный и общественно-политический журнал / Российская академия наук. - Москва: Наука, 1974 - .	
3	Человек и труд : научно-практический журнал / Человек и труд. - Москва: ЧТ, 1956 - .	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки	http://vestnik.pstu.ru/soc-eco/about/inf/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Федеральный образовательный портал "Экосоцмен"	http://ecsocman.hse.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Adobe Acrobat Reader DC. бесплатное ПО просмотра PDF
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567
Прикладное программное обеспечение общего назначения	Dr.Web Enterprise Security Suite, 3000 лиц, ПНИПУ ОЦНИТ 2017

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	https://elib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRsmart	http://www.iprbookshop.ru/
Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ	https://biblio-online.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	локальная сеть

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Компьютер	1
Лекция	Проектор	1
Лекция	Экран	1
Практическое занятие	Компьютер	1
Практическое занятие	Проектор	1
Практическое занятие	Экран	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Социально-психологические основы управления персоналом»**

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки: 39.04.01 Социология

**Направленность (профиль)
образовательной программы:** Социология труда
и предпринимательства

Квалификация выпускника: «Магистр»

Выпускающая кафедра: Социология и политология

Форма обучения: Очная

Курс: 2 **Семестр(-ы):** 3

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану: 3 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану: 108 ч

Форма промежуточной аттестации:

Зачет: 3 сем.

Пермь 2023

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (3-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, выступающие в качестве контролируемых результатов обучения (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	текущий	рубежный	промежуточный
	С	КР	Зачет
Усвоенные знания:			
3.1 знать особенности использования социально-психологических методов управления персоналом в трудовой сфере	С1	КР1	ТВ
3.2 знать подходы к исследованию персонала организации	С2	КР1	ТВ
Освоенные умения:			
У.1 уметь анализировать распределение социальных ролей, при изучении социально-психологических процессов в организации		КР1	ПЗ
У.2 умеет выявлять динамику мотивации трудовой деятельности персонала		КР2	ПЗ
Приобретенные владения:			
В.1 владеть навыками по адаптации к работе в трудовом коллективе и малых социальных группах организации		КР1	КЗ
В.2 владеть навыками анализа по влиянию на мотивацию формирования и поддержания морально-психологического климата в организации		КР2	КЗ

С – собеседование по теме; Т/КР – рубежное тестирование (контрольная работа); ТВ – теоретический вопрос; ПЗ – практическое задание; КЗ - комплексное задание зачета.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме собеседования по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

Опрос для оценки усвоения материала предыдущей лекции

Типовые задания собеседования по теме:

1. Что из себя представляют человеческие ресурсы организации?
2. Какие выделяют социально-психологические методы управления персоналом?

3. Как складывается мотивация персонала ?

Перечень типовых индивидуальных заданий представлен в приложении 1.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежных контрольных работ.

Согласно РПД запланировано 2 рубежные контрольные работы (КР) после освоения студентами учебных модулей дисциплины. Первая КР по модулю 1 «Теоретические аспекты управления персоналом», вторая КР – по модулю 2 «Процессы управления персоналом в организации». Темы дисциплины разделены на модули следующим образом:

Модуль 1. Теоретические аспекты управления персоналом

1. Человеческий капитал в управлении персоналом организации
2. Организация труда на предприятии
3. Теории, принципы и методы управления персоналом
4. Кадровая политика и кадровое планирование
5. Процесс набора и отбора персонала
6. Профориентация и адаптация
7. Деловая карьера

Модуль 2. Процессы управления персоналом в организации

- 8 Организация системы обучения персонала
- 9 Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
- 10 Управление конфликтами в коллективе
- 11 Структурные элементы корпоративной культуры
- 12 Исследования и оценка эффективности управления человеческими ресурсами
- 13 Стратегия управления персоналом

Типовые задания первой КР:

1. Почему персонал называют человеческими ресурсами?
2. Какие факторы определяют кадровую политику организации?
3. В каких направлениях проходит адаптация персонала?

Типовые задания второй КР:

1. Какие выделяют формы обучения персонала?
2. Каким образом объясняют трудовую мотивацию содержательные и процессные теории?
3. Как можно измерить эффективность управления трудовыми ресурсами?

Типовые шкала и критерии оценки результатов рубежной контрольной работы приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условием допуска является положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

2.3.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного

аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения предыдущих индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной магистерской программы.

2.3.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, практические задания (ПЗ) для проверки усвоенных умений и комплексные задания (КЗ) для контроля уровня приобретенных владений всех заявленных компетенций.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и практические задания, контролируемые уровень сформированности всех заявленных компетенций.

2.3.2.1. Типовые вопросы и задания для зачета по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Понятие и специфика управления персоналом. (3.1)
2. Методы управления персоналом. (3.2)
3. Теории управления персоналом. (3.2)

Типовые вопросы и практические задания для контроля усвоенных умений:

1. Охарактеризовать особенности управления персоналом в российских и американских компаниях. (У.1)
2. Проанализировать методы управления персоналом в конкретной организации. (У.2)

Типовые комплексные задания для контроля приобретенных владений:

1. Составить свою примерную деловую карьеру. (В.1)
2. Проанализировать особенности управления персоналом на предприятии определённой сферы экономики. (В.2)

2.3.2.2. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.