

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



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 17 » декабря 20 19 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Стратегическое управление развитием человеческих ресурсов
(наименование)

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

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

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

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Стратегический менеджмент и управление инновациями
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование знаний, умений и навыков организационно-управленческой деятельности в области стратегического управления развитием персонала и готовности студентов к саморазвитию и творчеству в профессиональной деятельности.

Задачи:

- Изучение основных положений теории и методологии стратегического управления развитием человеческих ресурсов (РЧР);
- Формирование умения выявлять и исследовать проблемы, факторы и риски развития человеческих ресурсов на индивидуальном и организационном уровнях;
- Приобретение навыков разработки стратегий, политик и программ развития персонала, основываясь на результатах новейших научных и прикладных исследований в области стратегического РЧР и лучших практиках компаний-лидеров.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Теоретические и прикладные исследования в области стратегического РЧР;
- Модели стратегического управления РЧР;
- Процессы, технологии и инструменты развития персонала;
- Личностные механизмы саморазвития и самореализации работника.

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
ОПК-3	ИД-1ОПК-3	Знает методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области стратегического управления РЧР	Знает методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений	Индивидуальное задание
ОПК-3	ИД-2ОПК-3	Умеет формировать систему показателей оценки организационной, операционной и социальной эффективности в области стратегического управления РЧР	Умеет оценивать операционную и организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно – управленческих решений.	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД-3ОПК-3	Владеет приемами разработки и реализации программ обучения и развития персонала в условиях сложной (в том числе кросс–культурной) динамичной среды	Владеет приемами реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс – культурной) динамичной среды.	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-1 пко-1	Знает методологию стратегического РЧР и основы анализа системы РЧР	Знает методологические основы проведения анализа системы и среды ее функционирования	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-2 пко-1	Умеет разрабатывать модель системы РЧР с учетом стратегических целей и ценностей организации	Умеет разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами стратегического планирования производственных ресурсов и производственных мощностей	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-3 пко-1	Владеет навыками анализа практики применения организационных и личностных механизмов и методов РЧР	Владеет навыками обеспечения правильного сочетания экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		1	2
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	44	44	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	16	16	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	26	26	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	64	64	
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	
2-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 1. Методология стратегического РЧР	4	0	8	26
<p>Тема 1. Основы стратегического РЧР. Человеческий капитал организации и РЧР. Концепции организационного развития (Organisational Development). Концепция развития человеческих ресурсов (Human Resource Development – HRD): навыки, знания и отношения как основа эффективности организации. Концепция стратегического РЧР (Strategic Human Resource Development – SHRD): потенциал, способности к саморазвитию и поведение сотрудников как движущая сила развития организации.</p> <p>Тема 2. Потенциал работника как объект стратегического РЧР. Ролевые модели, компетенции и требования к работникам в современных организациях. Инновационный потенциал сотрудника: творческие, креативные и предпринимательские способности, гибкость, приверженность обучению и культуре организации. Жизненный цикл компетентности работника.</p>				
Модуль 2. Практика стратегического РЧР в современных организациях	12	0	18	38
<p>Тема 3. Модели стратегического РЧР. Традиционная модель РЧР (ресурсный подход): систематическое обучение, оценка потенциала сотрудников, кадровый резерв. Модель стратегического РЧР (человеческий капитал): лидерство, обучающая среда, ценности саморазвития персонала на всех уровнях, стимулирование инициативы и командной работы. Стратегии РЧР российских и зарубежных компаний-лидеров.</p> <p>Тема 4. Формирование стратегии РЧР. Оценка рисков и возможностей организации в области РЧР: SWOT, COPS и GAP-анализ. Стратегическая дифференциация персонала (ключевые роли и целевые группы персонала). Дифференцированные стратегии РЧР. Элементы стратегии РЧР: целевая и ценностная ориентация РЧР, моделирование поведения персонала; корпоративная культура; среда развития и саморазвития сотрудников; проекты и программы РЧР.</p> <p>Тема 5. Современные подходы к обучению персонала. Обучение действием (in-learning), проблемно-ориентированное обучение, неформальное обучение, самообучение. Комбинирование методов обучения: формула 70/20/10. Системы управления обучением персонала (Learning Management Systems – LMS).</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала. Тема 6. Управление преемственностью в организации. Управленческий резерв: оперативный и стратегический. Два подхода: кадровый резерв и группа талантов (процесс «выращивания» лидеров) в организации. Элементы процесса управления преемственностью: выявление сотрудников с высоким потенциалом роста и развития, планирование карьеры, индивидуальные планы и программы развития, создание возможностей для самореализации, вовлечение в процессы организационных изменений, поддержка проектов и инициатив.				
ИТОГО по 2-му семестру	16	0	26	64
ИТОГО по дисциплине	16	0	26	64

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сравнительный анализ концепций РЧР, возможности их применения и ограничения в условиях инновационной организации
2	Разработка модели потенциала роста и развития сотрудника
3	Анализ практики РЧР российских и зарубежных компаний-лидеров
4	Разработка стратегии РЧР: отраслевой контекст (розничная торговля, международная сеть отелей, высокотехнологичные предприятия, банки и др.)
5	Разработка стратегии обучения персонала
6	Разработка стратегии управления преемственностью в компании

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам стратегического РЧР, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики российских и зарубежных компаний. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают или разрабатывают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/course/view.php?id=228>), позволяющие студентам рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (презентации и конспекты лекций, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

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 темы и раздела дисциплины рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия.
3. Особое внимание следует уделить выполнению индивидуального задания.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, определяется преподавателем на лекциях и практических занятиях. Им же даются материалы для подготовки к следующему занятию (в виде кейсов, аналитических обзоров, научных статей).

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	Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами : учебник : пер. с англ. / М. Армстронг. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010.	3

2	Эсаулова И. А. Развитие персонала : стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Кафидов В.В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В.В. Кафидов. - Москва: Дело, 2013.	1
2	Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. - Москва: Журн. "Упр. персоналом", 2004.	2
3	Митрофанова Е.А. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. - Москва: Проспект, 2015.	8
4	Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С.В. Иванова [и др.]. - Москва: Альпина Паблишер, 2014.	1
5	Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала: пер. с англ. / Я. Фитц-енц. - М. СПб: Вершина, 2006.	3
6	Харрингтон Дж. Совершенство управления ресурсами : искусство совершенствования управления ресурсами : пер. с англ. / Дж. Харрингтон. - М.: Стандарты и качество, 2008.	1
7	Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника : учебное пособие для вузов / Н. И. Шаталова. - Москва: ЮНИТИ, 2003.	12
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
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	Harvard Business Review Россия. Международный журнал	https://hbr-russia.ru	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Менеджмент в России и за рубежом. Научный журнал	http://www.mevriz.ru/	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Российский работник: образование, профессия, квалификация. - Москва: Высшая школа экономики, 2011.	http://elib.pstu.ru/Record/lan66079	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Синянская Е. Р. Управление человеческим капиталом организации : Курс лекций / Е. Р. Синянская. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014.	http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks87209	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Научный журнал	http://nasoup.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь [Management of Human Capital. English-Russian Dictionary] : Учебное пособие / сост.: Н. Г. Милорадова [и др.]. - Москва: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2012.	http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Эсаулова И. А. Развитие персонала: стратегии, организация, практические решения / И. А. Эсаулова. - Пермь: Изд-во ПГТУ, 2009.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib3031	сеть Интернет; свободный доступ
Основная литература	Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография / А.В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.И. Димитракиев. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863	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	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

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

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Elsevier "Freedom Collection"	https://www.elsevier.com/
База данных Scopus	https://www.scopus.com/
База данных Web of Science	http://www.webofscience.com/
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
**«Стратегическое управление развитием
человеческих ресурсов»**

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Стратегический менеджмент и управление инновациями
Квалификация выпускника:	Магистр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Пермь 2019 г.

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 (2-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, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знать методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области стратегического управления РЧР	К, ПЗ-6	КЗ	ИЗ
З.2. Знать методологию стратегического РЧР и основы анализа системы РЧР	К, ПЗ-1, 2, 5, 6	КЗ	ИЗ
Освоенные умения			
У.1. Уметь формировать систему показателей оценки организационной, операционной и социальной эффективности в области стратегического управления РЧР	ПЗ-5, 6	КЗ	ИЗ
У.2. Уметь разрабатывать модель системы РЧР с учетом стратегических целей и ценностей организации	ПЗ-5, 6	КЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеть приемами разработки и реализации программ обучения и развития персонала в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) динамичной среды	ПЗ-2, 4	КЗ	ИЗ
В.2. Владеть навыками анализа практики применения организационных и личностных механизмов и методов РЧР	ПЗ-3	КЗ	ИЗ

Условные обозначения: *К* – коллоквиум (теоретический опрос); *ПЗ* – практическое задание; *КЗ* – кейс-задача (задание в виде кейса из практики компании); *ИЗ* – индивидуальное задание.

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 ПНИ-ПУ 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), 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

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

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме решения кейс-задачи в виде проблемного задания, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию из практики конкретной компании и предложить решение проблемы.

Пример кейс-задачи:

1. Выявить все возможные риски компании, связанные с компетентностью сотрудников при открытии нового направления бизнеса.
2. Выделить основные элементы модели РЧР для компании, имеющей широкую сеть региональных отделений.
3. Обосновать выбор форм, методов и инструментов обучения сотрудников малой инновационной фирмы.
4. Сформулировать не менее трех показателей для оценки эффективности обучения на 2 и 3 уровнях модели Д. Киркпатрика.

Все кейсы представлены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/course/view.php?id=228>, авторизованный доступ) и в издании: Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография (п. 1.8 и гл. 3. «Самоорганизация и саморазвитие – практика компаний) / А.В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.Й. Димитракиев. – Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019. 253 с. Доступно онлайн в библиотеке ПНИПУ, авторизованный доступ.

Типовые шкала и критерии оценки результатов выполнения практических заданий (решения кейс-задач) приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Выполнение индивидуального задания на самостоятельную работу

Для оценивания навыков и опыта деятельности (владения), как результата обучения по дисциплине, не имеющей курсового проекта или работы, используется индивидуальное комплексное задание. Индивидуальное задание охватывает все темы курса, выполняется по типовой структуре и представляет собой отчет о проведенном студентом самостоятельном исследовании с последующим докладом по его результатам.

Типовая структура индивидуального задания:

Введение.

1. Лучшие практики РЧР российских и зарубежных компаний (выполняется сравнительный анализ РЧР не менее 3 компаний).
2. Модель РЧР (выполняется на примере конкретной компании).
3. Стратегия индивидуального роста и развития (выполняется на примере личного опыта студента).

Заключение.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального комплексного задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и выполнение индивидуального задания.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения 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 программы.

2.4.2. 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 – выполнения и защиты индивидуального задания. Примерные темы индивидуального задания приведены в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. структура курса, методические указания к изучению дисциплины, конспекты и презентации лекций, вопросы для самоконтроля, кейсы и индивидуальные задания) размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/course/view.php?id=226#section-0>, авторизованный доступ).

2.4.3. 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

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой 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.